Die Gründe für die Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses

nach dem Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897.

Inaugural-Dissertation

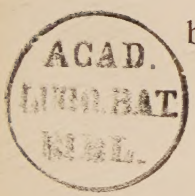
zur Erlangung der Doktorwürde

bei der Juristischen Fakultät der Universität Leipzig

eingereicht von

bacc. iur. **Alfred Büchner**

Referendar in Dresden.



Borna-Leipzig

Buchdruckerei Robert Noske

1909.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546804_0019

Dem Andenken meiner Mutter
und meinem Vater

aus Dankbarkeit.

Inhaltsverzeichnis.

Seite

A. Einleitung.

§ 1. Das kaufmännische Lehrverhältnis 1

B. Ausführung.

Die Gründe für die Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses.

§ 2. I. Der normale Beendigungsgrund (Ablauf der Lehrzeit) . 5

II. Die Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Lehrverhältnisses.

§ 3. 1. Die übereinstimmende Willenserklärung der Parteien 13

2. Die Beendigung infolge einseitiger Willenserklärung.

§ 4. a) Die Kündigung innerhalb der Probezeit . . . 14

b) Die Kündigung nach Ablauf der Probezeit wegen wichtigen Grundes nach §§ 77 Abs. 3, 70—72 HGB.

§ 5. aa) Die Stellung des Handelsgesetzbuchs. Allgemeines 20

§ 6. bb) Die einzelnen Kündigungsgründe für den Lehrherrn 33

§ 7. cc) Die einzelnen Kündigungsgründe für den Lehrling 47

§ 8. c) Die Kündigung im Falle des Todes des Lehrherrn 64

Seite

§ 9. d) Die Beendigung infolge der Erklärung, daß der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder Beruf übergehen werde 67

§ 10. e) Beendigungsgründe nach bürgerlichem Recht. Insbesondere die Anfechtung des Lehrverhältnisses . 86

§ 11. 3. Vom Willen der Parteien unabhängige Beendigungsgründe 92

Literaturverzeichnis.

Anschütz u. v. Völderndorff, Kommentar zum allgem. deutschen Handelsgesetzbuch. Bd. 1. Erlangen 1868.

Behrend, Lehrbuch des Handelsrechts. Bd. 1. 1886.

Bericht der achtzehnten Kommission über den Entwurf eines Handelsgesetzbuchs. In Hahns Materialien.

Bloch, Der kaufmännische Lehrvertrag. München 1898.

Busch, Archiv für Theorie und Praxis des allgem. deutschen Handels- und Wechselrechts, herausgegeben von F. B. Busch, später H. Busch. 1863 ff.

Cadenbach, Der Lehrvertrag des Handlungslehrlings. Leipziger Diss. Borna-Leipzig 1902.

Cosack, Lehrbuch des Handelsrechts. 6. Aufl. Stuttgart 1903.

Cuno, Das Recht der Handlungsgehilfen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Handelsgesetzbuch und der Gewerbeordnung. Textausgabe mit Anmerkungen. Berlin-Groß-Lichterfelde 1901.

Dankwardt, Der Arbeitervertrag. In Iherings Jahrbüchern für die Dogmatik des heutigen römischen und deutschen Privatrechts Bd. 14 (neue Folge Bd. 2) S. 228 ff., 277 ff. Jena 1875.

Denkschrift zu dem Entwurf eines Handelsgesetzbuchs und eines Einführungsgesetzes (Reichstagsvorlage). In Hahns Materialien.

Dernburg, Das bürgerliche Recht des Deutschen Reichs und Preußens. Bd. 1 u. 2. 3. Aufl. 1906/07.

Deutsche Juristenzeitung (begründet 1896 von Stenglein). Berlin.

Düringer u. Hachenburg, Das Handelsgesetzbuch v. 10. 5. 1897 (mit Ausschluß des Seerechts) auf der Grundlage des Bürgerlichen Gesetzbuchs erläutert. Bd. 1. Mannheim 1899.

Endemanns Handbuch des deutschen Handels-, See- und Wechselrechts. Bd. 1. Leipzig 1881.

Engelmann, Das bürgerliche Recht Deutschlands mit Einschluß des Handels-, Wechsel- und Seerechts historisch und dogmatisch dargestellt. 4. Aufl. Berlin 1906.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.

Entscheidungen des Reichsoberhandelsgerichts, herausgegeben von Mitgliedern des Gerichtshofes.

Ferno, Ein Beitrag zur Darstellung des kaufmännischen Lehrvertrages. Inaug.-Diss. Berlin 1904.

Frankenburger, Handelsgesetzbuch für das Deutsche Reich. 2. Aufl. München 1902.

Fuld, Das Recht der Handlungsgehilfen. Hannover 1897.

Fuchsberger, Sämtliche Entscheidungen des Reichsoberhandelsgerichts und Reichsgerichts auf dem Gebiete des Handelsrechts sowie der einschlägigen früheren Zivilrechte mit Rücksichtnahme auf das neue Bürgerliche Gesetzbuch. 3. Aufl. Gießen 1900.

Gareis, Das deutsche Handelsrecht. 7. Aufl. Berlin 1903.

Gareis, Handelsgesetzbuch v. 10. 5. 1897. Handausgabe mit erläuternden Anmerkungen. 3. Aufl. 1905.

Gareis u. **Fuchsberger,** Das allgem. deutsche Handelsgesetzbuch. Durch Anmerkungen und Auszüge aus der Literatur und Rechtsprechung erläutert. Berlin 1891.

Goldmann, Das Handelsgesetzbuch v. 10. 5. 1897, erläutert. Bd. 1. Berlin 1901.

Goldschmidt, Handbuch des Handelsrechts. 3. Aufl. Stuttgart 1891.

Goldschmidt, Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht. Bd. 14 u. 42.

Gruchot, Zusammenstellung von Entscheidungen höchster deutscher Gerichtshöfe über den kaufmännischen Lehrvertrag. In Gruchots Beiträgen zur Erläuterung des deutschen Rechts 4. Jahrg. neue Folge (der ganzen Reihe 19. Jahrg.) S. 819 ff. Berlin 1875.

Haebler, Der Lehrvertrag des Handlungslehrlings. Inaug.-Diss. Borna-Leipzig 1907.

v. Hahn, Kommentar zum allgem. deutschen Handelsgesetzbuch. 3. Aufl. Braunschweig 1877.

Hahn, Die gesamten Materialien zu den Reichsjustizgesetzen. Bd. 6: Materialien zum Handelsgesetzbuch. Berlin 1897.

Horrwitz, Das Recht der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge. 2. Aufl. Berlin 1905.

Jaeger, Kommentar zur Konkursordnung und den Einführungsgesetzen. 2. Aufl. Berlin 1904.

Juristische Wochenschrift, Organ des Deutschen Anwaltsvereins, Berlin; jetzt herausgegeben von H. Neumann.

van Koolwyk, Der kaufmännische Lehrvertrag. Inaug.-Diss. Borna-Leipzig 1907.

v. Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. Bd. 2. 4. Aufl. 1903.

Lehmann, Hans, Das Recht der Handlungslehrlinge, dargestellt für Juristen und Kaufleute. Ellwangen 1904.

Lehmann u. Ring, Das Handelsgesetzbuch für das Deutsche Reich, erläutert. Bd. 1. Berlin 1902.

Lehmann, Karl, Lehrbuch des Handelsrechts. Leipzig 1908.

Litthauer-Mosse, Handelsgesetzbuch. Mit den ergänzenden Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs und Erläuterungen. 13. Aufl. 1905.

Lotmar, Der Arbeitsvertrag. Bd. 1. Leipzig 1902.

Makower, Handelsgesetzbuch mit Kommentar. Bd. 1. 13. Aufl. Berlin 1906.

Mandry, Der zivilrechtliche Inhalt der Reichsgesetze. 4. Aufl. von Geib. Freiburg 1898.

Moses, Das Recht der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge. Breslau 1897.

Motive zu dem Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich. Amtliche Ausgabe. Bd. 2. 1888.

Planck, Bürgerliches Gesetzbuch nebst Einführungsgesetz, erläutert. Bd. 1: Einleitung und Allgemeiner Teil. Bd. 2. 3. Aufl. Berlin 1903.

Puchelt-Förtsch, Kommentar zum allgem. deutschen Handelsgesetzbuch. Bd. 1. 4. Aufl. Leipzig 1893.

Die Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiete des Zivilrechts. Herausgegeben von B. Mugdan und R. Falkmann. Bd. 1. (Jahrg. 1900.)

Ritter, C., Die allgemeinen Lehren des Handelsrechts. 1900.

Ritter, Zur Auslegung des § 78 HGB. Im Recht 5. Jahrg. 1901 S. 131 ff.

Rudorff, Beendigung des Lehrverhältnisses. Im Recht 4. Jahrg. 1900 S. 525 ff.

Rudorff, Handelsgesetzbuch v. 10. 5. 1897 mit Erläuterungen. Stuttgart 1898.

v. Schicker, Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, mit Erläuterungen und Ausführungsvorschriften. 4. Aufl. Stuttgart 1901.

Staubs Kommentar zum Handelsgesetzbuch. 8. Aufl. Bd. 1. Berlin 1906.

v. Staudinger, J., Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuche und dem Einführungsgesetze. Bd. 1. Allgemeiner Teil. 3./4. Aufl. München 1907; Bd. 2. 2. Aufl. 1906.

Strauß, Die rechtliche Stellung des Handlungslehrlings. Inaug.-Diss. Mainz 1894.

Thöl, Das Handelsrecht. Bd. 1. 6. Aufl. 1879.

Zechlin, Der gewerbliche Lehrvertrag. Inaug.-Diss. Göttingen 1905.

Zimmermann, Über den kaufmännischen Lehrvertrag. In Buschs Archiv für Theorie und Praxis des allgem. deutschen Handels- und Wechselrechts. Bd. 29 (neue Folge Bd. 4) S. 36 ff. Berlin 1874.

Die im Literaturverzeichnis angeführten Werke sind nur durch Angabe ihres Verfassers zitiert.

Abkürzungen.

AG. = Amtsgericht.
a. HGB. = Handelsgesetzbuch von 1861.
BGB. = Bürgerliches Gesetzbuch v. 18. 8. 1896.
Denkschr. = Denkschrift zu dem Entwurf eines Handelsgesetzbuchs und eines Einführungsgesetzes.
EG. z. BGB. = Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch.
EG. z. HGB. = Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch.
GewO. = Gewerbeordnung für das Deutsche Reich (Fassung der Bekanntmachung v. 26. 7. 1900).
HGB. = Handelsgesetzbuch v. 10. 5. 1897.
Komm.-Ber. = Bericht der 18. Kommission über den Entwurf eines Handelsgesetzbuchs.
KO. = Konkursordnung für das Deutsche Reich (gemäß Bekanntmachung des Reichskanzlers v. 20. 5. 1898).
OLG. = Oberlandesgericht.
OLGRspr. = Die Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiete des Zivilrechts, herausgegeben von Mugdan und Falkmann. Bd. 1 (Jahrg. 1900).
RG. = Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
ROHG. = Entscheidungen des Reichsoberhandelsgerichts.
StGB. = Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich v. 15. 5. 1871.

A. Einleitung.

§ 1.

Das kaufmännische Lehrverhältnis.

Das kaufmännische Lehrverhältnis ist das durch den kaufmännischen Lehrvertrag begründete Vertragsverhältnis.

Der kaufmännische Lehrvertrag ist ein Vertrag, kraft dessen der Inhaber eines Handelsgeschäfts oder sein Vertreter jemanden in dem Handelsgeschäfte anstellt, um ihm die nötige Ausbildung und Unterweisung in den bei dem Betriebe desselben vorkommenden kaufmännischen Arbeiten zuteil werden zu lassen. Die Vertragsparteien sind hiernach der Lehrherr auf der einen und der Handlungslehrling bezw. sein gesetzlicher Vertreter auf der andern Seite. Jener muß stets Kaufmann sein, sei es nun ein Einzelkaufmann oder eine Handelsgesellschaft, z. B. eine Aktiengesellschaft. Ist der Lehrling — was in der Regel der Fall sein wird — minderjährig, so bedarf er zum Abschluß des Lehrvertrages der Einwilligung oder Genehmigung seines gesetzlichen Vertreters (Vater, Mutter, Vormund, event. ein Pfleger) (vgl. §§ 107, 108, 109 BGB.).

Der Lehrvertrag ist ein sogen. Anstellungsvertrag. Die Anstellung bedeutet ein Unterordnungsverhältnis des

Lehrlings zum Lehrherrn: Der Lehrling schuldet diesem Ehrerbietung und Gehorsam. Er hat die Weisungen des Lehrherrn zum Zwecke seiner Ausbildung streng zu befolgen.

Was die Vertragspflichten anlangt, so ist der Hauptverpflichtete stets der Lehrherr, denn der Lehrvertrag wird hauptsächlich im Interesse des Lehrlings — zum Zwecke seiner kaufmännischen Ausbildung — abgeschlossen. Der Lehrpflicht des Lehrherrn steht auf seiten des Lehrlings dessen Pflicht zur Leistung von kaufmännischen Diensten im Geschäfte des Lehrherrn gegenüber. Diese Dienste sind nicht an erster Stelle Dienste für den Prinzipal, sondern Mittel für den Lehrling zum Zwecke der Erlernung des kaufmännischen Berufs. Der Lehrherr schließt den Lehrvertrag jedoch in der Regel nur mit Rücksicht auf diese Dienstleistungen des Lehrlings ab, die für ihn — namentlich nach fortgeschrittener Ausbildung desselben — einen hohen Vermögenswert darstellen, in denen er daher die Gegenleistung, den Entgelt für seine mit der Ausbildung verbundenen Mühewaltungen findet.[1]) Man wird sich deshalb der Meinung anschließen müssen, daß der kaufmännische Lehrvertrag ein Dienstvertrag ist, und zwar ein solcher, bei dem der Lehrherr der Dienstverpflichtete, der Lehrling der Dienstberechtigte ist.[2])

---

[1]) s. ROHG. Bd. 9 S. 279, Bd. 14 S. 206, Bd. 17 S. 18, 19; vgl. Jaeger S. 184.

[2]) A. M. Goldmann S. 378.

Zu diesen Pflichten der Parteien können auf beiden Seiten kraft besonderer Vereinbarung, vielleicht auch gemäß Ortsgebrauch, noch weitere Verpflichtungen hinzutreten, so auf seiten des Lehrherrn die Pflicht zur Zahlung eines Taschengeldes, einer Remuneration oder zur Gewährung von freier Kost und Wohnung, auf seiten des Lehrlings die Pflicht zur Zahlung eines Lehrgeldes. Doch sind solche Pflichten dem Begriffe des Lehrvertrags unwesentlich. Ihr Bestehen oder Nichtbestehen ändert an der rechtlichen Qualifikation desselben nichts. Begrifflich ist dem Lehrvertrag nur die Unterweisungspflicht des Lehrherrn und die sich aus dieser ergebende Dienstleistungspflicht des Lehrlings wesentlich. Eine außerdem vereinbarte Geldleistung seitens des Lehrherrn berührt dessen Hauptverpflichtung nicht im geringsten. Ist ein besonderes Lehrgeld vereinbart, so besteht die dem Lehrherrn gebührende Vergütung in den Diensten des Lehrlings und dem Lehrgeld, erstere bilden jedoch dann den hauptsächlichen Teil des Entgelts für die Lehre.[3])

Auf dem Gebiete des kaufmännischen Lehrvertrags herrschen die mannigfaltigsten Streitfragen. Die meisten und praktisch wichtigsten von ihnen betreffen die Beendigung des Vertragsverhältnisses. Mit Rücksicht hierauf sollen im folgenden die Gründe für die Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses einer eingehenden Erörterung unterzogen werden.

---

[3]) Gleicher Ansicht Jaeger a. a. O.; Ferno S. 37.

Dabei handelt es sich natürlich nur um die rechtliche Beendigung des Lehrverhältnisses. Der Vertragsbruch seitens einer der Parteien, der zwar tatsächlich, nicht aber rechtlich eine Beendigung des Lehrverhältnisses herbeiführt, darunter auch die vorzeitige Beendigung desselben, wenn der gesetzliche Vertreter des Lehrlings auf Grund der ihm zustehenden Personenfürsorge gemäß §§ 1631, 1632, 1686, 1800 BGB. das Vertragsverhältnis ohne rechtlichen Grund einseitig löst, wird daher beiseite gelassen werden müssen. Auch die heiß umstrittene Frage, ob den Parteien für den Fall des Vertragsbruchs ein Anspruch auf Erfüllung des Lehrvertrags oder nur ein Schadensersatzanspruch zusteht, fällt außerhalb des Rahmens des gewählten Themas.

B. Ausführung.

Die Gründe für die Beendigung des kaufmännischen Lehrverhältnisses.

§ 2.

I. Der normale Beendigungsgrund (Ablauf der Lehrzeit).

I. Der Lehrvertrag muß seiner Natur und seinem Zwecke nach stets von bestimmter Dauer sein; denn sein Zweck, die planmäßige allgemeine Ausbildung des Lehrlings in den bei dem Betriebe des Geschäfts vorkommenden kaufmännischen Arbeiten, kann nur erreicht werden, wenn von vornherein eine bestimmte Zeitdauer für die Unterweisung besteht. „Nur wenn der Unterweisung ein zeitliches Ziel gesteckt ist, läßt sich eine bestimmte, notwendige Grenze einer allgemeinen Ausbildung finden, läßt sich vor allem ein planmäßiges Hinarbeiten auf ein bestimmtes Ziel, wie es das Handelsgesetzbuch im § 76 Abs. 2 ausdrücklich vorschreibt, ermöglichen.“ [1]) Ein Lehrvertrag auf unbestimmte Zeit wäre,

[1]) Protze S. 32.

wie Karl Lehmann S. 212 zutreffend sagt, ein innerer Widerspruch.

Der Gesetzgeber hat es nun mit Recht unterlassen,[2]) eine bestimmte Zeitdauer für alle Lehrverträge gesetzlich festzulegen oder ein gesetzliches Maximum oder Minimum derselben zu bestimmen; denn die zeitliche Dauer muß von der Verschiedenartigkeit der einzelnen Geschäftszweige und von den besonderen Umständen des einzelnen Falles abhängig sein. Das Handelsgesetzbuch regelt daher im § 77 Abs. 1[3]) die Dauer der Lehrzeit in der Weise, daß sie sich in erster Linie nach dem Lehrvertrag, in Ermangelung vertragsmäßiger Festsetzung nach den örtlichen Verordnungen, in deren Ermangelung nach dem Ortsgebrauch bestimmt. Es kommt hiernach

1. an erster Stelle der Lehrvertrag in Betracht.

Während der schriftlich abzuschließende gewerbliche Lehrvertrag die Angabe der Dauer der Lehrzeit enthalten muß (§ 126 b Ziff. 2 GewO.), hat das Handelsgesetzbuch für den Lehrvertrag des Handlungslehrlings eine solche Bestimmung nicht getroffen, sondern überläßt es den Parteien, ob sie die Zeitdauer im Vertrag festsetzen wollen oder nicht. Haben sie eine Bestimmung über diese getroffen, so entscheidet sie. Nur dürfen die Parteien nicht

---

[2]) Protze S. 33; van Koolwyk S. 74; Haebler S. 39.

[3]) In Übereinstimmung mit dem a. HGB. Art. 61 Abs. 2, übrigens der einzigen Sondervorschrift desselben über den Handlungslehrling.

eine unverhältnismäßig lange Lehrzeit vereinbaren; denn von einem solchen Lehrvertrag wird man sagen müssen, daß ihn der Lehrherr in der Absicht abgeschlossen hat, aus den Diensten des Lehrlings während der langen Lehrzeit möglichst große Vorteile zu ziehen, daß der Vertrag daher gegen die guten Sitten verstößt und nach § 138 BGB. nichtig ist.[4]) Die Lehrzeit wird in den Lehrverträgen in der Regel auf drei Jahre festgesetzt,[5]) nur in seltenen Fällen wird sie über vier Jahre betragen.[6]) Staub (S. 350 Anm. 4 zu § 77) stellt fest, daß sie im Konfektionsgeschäft en gros und im Exportgeschäft sowie im Bankgeschäft in Berlin drei Jahre dauert.[7]) Lehrverträge von einer längeren als fünfjährigen Dauer werden immer gemäß § 138 BGB. nichtig sein, so daß der § 624 BGB. gar nicht erst in Frage kommt.[8])

---

[4]) Staub S. 350 Anm. 4 zu § 77; Hans Lehmann S. 68; Bloch S. 36 Anm. 24; van Koolwyk S. 75; Ehrenbacher S. 61; s. für den gewerblichen Lehrvertrag Zechlin S. 37.

[5]) Staub a. a. O. am Ende; Karl Lehmann S. 212.

[6]) So auch van Koolwyk S. 75.

[7]) s. auch Horrwitz S. 168/69.

[8]) Ebenso van Koolwyk S. 81 Anm. 3. Die Dienstverträgen von mehr als fünfjähriger Dauer im § 624 BGB. gesetzte Schranke hätte übrigens bei Lehrverträgen nach der oben in der Einleitung vertretenen Auffassung nur die Wirkung, daß der Lehrherr nach dem Ablauf der fünf Jahre kündigungsberechtigt ist, da nach jener nur er der „Verpflichtete" im Sinne des Dienstvertrags ist. Vgl. Staub a. a. O.; Karl Lehmann S. 212 unter 3a; Ehrenbacher S. 61.

Natürlich steht es den Parteien frei, durch übereinstimmende Willenserklärung die festgesetzte Lehrzeit um bestimmte Zeit zu verkürzen oder zu verlängern; durch einseitige Erklärung ist dies nicht möglich.[9])

2. In Ermangelung einer vertragsmäßigen Festsetzung bestimmt sich die Dauer der Lehrzeit nach den örtlichen Verordnungen.

Unter diesen sind nur die partikularrechtlichen Bestimmungen des Ortes, wo die Lehre erfolgt, zu verstehen, nicht auch die Verordnungen der Lokalbehörden, insbesondere nicht die Polizeiverordnungen; die Zuständigkeit der Lokalbehörden zum Erlasse solcher Verordnungen will die Gesetzesstelle nicht schaffen. Das Partikularrecht des betreffenden Ortes bleibt also in dieser Materie unberührt (Art. 15 EG. z. HGB.).[10]) Nach Staub und Lehmann-Ring a. a. O. ist aber das Landesrecht an die im § 624 BGB. gesetzte Maximal-

---

[9]) Düringer-Hachenburg S. 248 zu § 77 II; Fuld S. 110; vgl. auch Haebler S. 40 und van Koolwyk S. 77.

[10]) Gleicher Ansicht Staub a. a. O.; Goldmann S. 385 Anm. 1 zu § 77 unter II, 1a; Lehmann-Ring S. 187 unter 2a; v. Hahn, Komm. S. 239 § 3 zu Art. 61; Puchelt-Förtsch S. 146 zu Art. 61 Nr. 9a; Haebler S. 40 Anm. 58; van Koolwyk S. 74 Anm. 2; Ehrenbacher S. 61; s. auch Rudorff S. 43 zu § 77 Abs. 1. A. M. Cadenbach S. 55 Anm. 3 und Hans Lehmann S. 68, nach denen als örtliche Verordnungen die Landesgesetze des betreffenden Ortes und Verordnungen der zuständigen Verwaltungs- und Polizeibehörden in Betracht kommen.

grenze von fünf Jahren gebunden (vgl. oben unter 1, insbesondere Anm. 8).

3. An dritter Stelle entscheidet über die Dauer der Lehrzeit der Ortsgebrauch, d. h. das an dem Orte, wo die Lehre erfolgt, in gleichartigen Fällen regelmäßig Übliche, nicht aber das Gewohnheitsrecht des Ortes.[11]) Der Ortsgebrauch ist natürlich in den einzelnen Geschäftszweigen verschieden.

4. Sollten die unter 1—3 behandelten Faktoren versagen, was nur selten vorkommen wird, so ist[12]) der Umfang der für die Leistung des Lehrherrn — die kaufmännische Ausbildung des Lehrlings — versprochenen Gegenleistung des Lehrlings insofern unbestimmt, als diesem die Gegenleistung, insbesondere die Arbeit im Geschäfte des Prinzipals, so lange obliegt, bis er genügend ausgebildet ist, während andrerseits „die dem Lehrherrn obliegende Leistung sich nach dem Zwecke und Ziel der Ausbildung regelt, somit im Hinblick auf einen bestimmten Zweck als eine bestimmte anzusehen ist". Es steht daher in diesem Falle gemäß § 316 BGB.[13]) die

[11]) Goldmann a. a. O. unter II, 1b; Lehmann-Ring a. a. O.; Düringer-Hachenburg S. 198 oben zu § 59; Staub S. 278 Anm. 24 zu § 59; Anschütz und v. Völderndorff S. 426 unter 4; Cuno S. 3 Anm. 2; Hans Lehmann S. 68.

[12]) Die folgende Ausführung lehnt sich an Protze S. 33 an.

[13]) So auch Goldmann S. 385 Anm. 1 zu § 77 unter II, 2; Düringer-Hachenburg S. 248 zu § 77II; Lehmann-Ring S. 187 zu § 77 Nr. 2; Hans Lehmann S. 69; Haebler S. 40; van Koolwyk S. 75; Ehrenbacher S. 62. Wohl etwas anders motiviert bei

Bestimmung des Umfangs der Leistung des Lehrlings, mithin auch die der zeitlichen Dauer des Lehrverhältnisses im Zweifel dem Lehrherrn als demjenigen Teil zu, der die Gegenleistung zu fordern hat. Seine Bestimmung erfolgt gemäß § 315 BGB. durch Erklärung gegenüber dem Lehrling bezw. seinem gesetzlichen Vertreter und ist nach billigem Ermessen zu treffen. Der Lehrherr hat bei der Bestimmung nicht nur sein Interesse, sondern vor allem das des Lehrlings unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere auch der Befähigung desselben, wahrzunehmen. Deshalb darf er die Dauer der Lehrzeit weder zu kurz bestimmen — sonst würde der Lehrling nicht genügend ausgebildet werden — noch andrerseits zu lang — sonst könnte die Annahme gerechtfertigt sein, daß es dem Prinzipal nur darauf ankommt, die in den meisten Fällen unentgeltliche Arbeitskraft des Lehrlings sich möglichst lange Zeit zunutze zu machen. Die getroffene Bestimmung ist für diesen nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie ihr nicht oder verzögert der Lehrherr die Bestimmung, so wird sie durch richterliches Urteil getroffen.[14])

II. Mit dem Ablauf der vertragsmäßigen oder nach I, 2—4 maßgebenden Lehrzeit endigt das Lehrverhältnis.[15])

Staub S. 370 Anm. 4, der unter Zuhilfenahme der Analogie des § 59 HGB. und des § 315 BGB. zu demselben Ergebnis kommt.

[14]) BGB. § 315.

[15]) Verbleibt daher der Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit im Geschäfte des Prinzipals in Stellung, so gilt das Lehrverhältnis nicht

Diese Beendigung des Lehrverhältnisses durch Zeitablauf ist, weil der Lehrvertrag stets von bestimmter Dauer sein muß, das einzige normale Ende, das er seiner Natur und seinem Zwecke nach finden kann.

Die Kündigung des Lehrvertrages läßt das Gesetz daher nur als sogen. fristlose,[16]) nur in gesetzlich ausdrücklich bestimmten Ausnahmefällen zu. Kündigungsfristen[16]) sieht es nicht vor. Sie können auch nicht vertragsmäßig vereinbart werden.[17])

---

gemäß § 625 BGB., der hier keine Anwendung finden kann, als stillschweigend verlängert. Vom Augenblicke des Ablaufs der Lehrzeit an ist der bisherige Lehrling mangels entgegenstehender Vereinbarung vielmehr Handlungsgehilfe und hat deshalb gemäß § 59 HGB. für seine Dienste Anspruch auf eine Vergütung. Es finden auf ihn nunmehr die §§ 59—75 HGB. Anwendung. Ebenso Staub S. 350 Anm. 6 zu § 77; Goldmann S. 385 Anm. 1 zu § 77 unter II, 3; Düringer-Hachenburg S. 248 Anm. II; Makower S. 236 zu § 77 I; Lehmann-Ring S. 187 zu § 77 unter Nr. 2; Cadenbach S. 59; Hans Lehmann S. 81; van Koolwyk S. 76; Haebler S. 47.

[16]) Die Kündigung, d. i. die einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, durch welche der eine Teil dem andern seinen Willen kundgibt, daß der zwischen ihnen bestehende Vertrag für die Zukunft beendigt sein soll, zerfällt in die Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist und in die ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (fristlose, sofortige Kündigung). Bei jener tritt die Beendigung des Vertrages erst nach Ablauf einer bestimmten Frist, bei dieser dagegen sofort mit der Kündigungserklärung ein.

[17]) Ebenso Staub S. 350 Anm. 5 zu § 77; Düringer-Hachenburg S. 249 zu § 77 Anm. IV; Fuld S. 110 u. 120;

Hierdurch unterscheidet sich der Lehrvertrag des Handlungslehrlings vom Handlungsgehilfenvertrag. Letzterer wird in der Regel auf unbestimmte Zeit geschlossen, daher findet auf ihn auch die „vertragsmäßige Kündigung", d. h. die den Vertrag ergänzende, die Unbestimmtheit der Vertragsdauer behebende Kündigung (§§ 66—69 HGB.) Anwendung. Der Lehrvertrag dagegen wird seiner Natur nach immer auf bestimmte Zeit geschlossen; deshalb kommt bei ihm nur die „vertragswidrige", d. h. die den Vertrag, der normalerweise durch den Ablauf der Vertragszeit sein Ende gefunden hätte, aus wichtigem Grunde vorzeitig auflösende Kündigung (§§ 70—72 HGB.) vor.

Der Ausschluß des freien vertragsmäßigen Kündigungsrechtes ergibt sich auch aus dem Zusammenhang von § 77 Abs. 1 u. 3 HGB. selbst. Nach § 77 Abs. 1 ist die Dauer der Lehrzeit stets genau bestimmt bezw. genau bestimmbar, und der Abs. 3 besagt, daß nach Ablauf der Probezeit (s. unten § 4) auf die Kündigung des Lehrverhältnisses die Vorschriften der §§ 70—72 HGB., also nur die über die ausnahmsweise, sofortige Kündigung Anwendung finden (s. unten §§ 5—7). Wenn der Gesetz-

---

Bloch S. 38; Protze S. 32; van Koolwyk S. 74 u. 76; Horrwitz S. 169/70; Haebler S. 42; Ehrenbacher S. 62, 66, 67; ebenso für den gewerblichen Lehrvertrag Zechlin S. 39. A. M. hingegen Makower S. 236 zu § 77 Anm. I; Lehmann-Ring S. 188 zu § 77 Nr. 7; Hans Lehmann S. 79, die die Vereinbarung von Kündigungsfristen für statthaft erachten.

geber die Zulässigkeit vertragsmäßiger Festsetzung von Kündigungsfristen gewollt hätte, würde er den von der vertragsmäßigen Kündigung des Handlungsgehilfenvertrags handelnden § 67 HGB. auf den Lehrling mit für anwendbar erklärt haben. Auch der § 77 Abs. 2 (s. unten § 4) sowie der § 78 HGB. sprechen für die Richtigkeit obiger Ansicht: weil das Lehrverhältnis unkündbar ist, hat der Gesetzgeber die Probezeit vorgesehen und gewährt das Gesetzbuch im § 78 (s. unten § 9) dem Lehrling, falls er nach deren Ablauf zu einem andern Berufe übergehen will, die Möglichkeit der Vertragsauflösung.

Überall ist der Wille des Gesetzgebers deutlich zu erkennen, die Möglichkeit einer Vertragsauflösung vor Beendigung der Lehrzeit tunlichst zu beschränken.

Im folgenden Teile sind nun die Gründe für die Auflösung des Lehrverhältnisses vor Ablauf der Lehrzeit darzustellen.

II. Die Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Lehrverhältnisses.

§ 3.

1. Die übereinstimmende Willenserklärung der Parteien.

Wie eine Verkürzung oder Verlängerung der festgesetzten Lehrzeit durch Parteivereinbarung möglich ist (s. oben S. 8), kann das Lehrverhältnis natürlich jeder-

zeit vor Ablauf der Lehrzeit, auch ohne daß die Zwecke des Lehrvertrages erreicht worden sind, durch gegenseitige Übereinkunft der Kontrahenten, durch mutuus dissensus, beendet werden; diesen Beendigungsgrund teilt der Lehrvertrag mit jedem andern Vertrag irgendwelcher Art. Die Aufhebung des Lehrvertrages durch solche Vereinbarung ist ebensowenig an eine Form gebunden wie sein Abschluß, nur bedeutet das Stillschweigen des Lehrlings, wie Fuld (S. 120) zutreffend sagt, „nicht Zustimmung, die vielmehr regelmäßig ausdrücklich erklärt werden muß".

2. Die Beendigung infolge einseitiger Willenserklärung.

§ 4.

a) Die Kündigung innerhalb der Probezeit.

Zunächst ist beiden Vertragsteilen die Möglichkeit gegeben, innerhalb der sogen. Probezeit durch einseitige Erklärung den Lehrvertrag willkürlich zu lösen. Jedes Lehrverhältnis beginnt nach § 77 Abs. 2 HGB. mit einer Probezeit.

I. Diese ist wie schon erwähnt eine Eigentümlichkeit des Lehrvertrages, die dazu beitragen soll, die großen Unzuträglichkeiten zu vermeiden, die sich aus dessen prinzipieller Unkündbarkeit für beide Vertragsparteien oder eine von ihnen ergeben können. Sie ist im Interesse

beider Parteien[1]) geschaffen und soll dem Lehrherrn die Möglichkeit geben, die Fähigkeiten und die Eigenschaften des Lehrlings kennen zu lernen, um darnach zu beurteilen, ob dieser zur Anstellung in seinem Geschäftsbetriebe geeignet ist, und andrerseits dem Lehrling dazu dienen, den Lehrherrn und dessen Handelsgewerbe kennen zu lernen, um sich davon zu überzeugen, ob ihm der gewählte Beruf und die Ausbildung durch den betreffenden Lehrherrn zusagen. Die Parteien sollen also innerhalb der Probezeit vom Vertrag einseitig zurücktreten können, „falls die Überzeugung eines gedeihlichen Zusammenwirkens nicht besteht".[2])

II. Die Vorschrift des § 77 Abs. 2 HGB., die dem alten Handelsgesetzbuch unbekannt war, ist dem § 127 b GewO. nachgebildet und lautet: „Das Lehrverhältnis kann, sofern nicht eine längere Probezeit vereinbart ist, während des ersten Mo-

---

[1]) Karl Lehmann S. 212; Düringer-Hachenburg S. 248 Anm. III zu § 77; Hans Lehmann S. 69; Fuld S. 110; Protze S. 31; van Koolwyk S. 75; Haebler S. 41; vgl. für den gewerblichen Lehrvertrag Zechlin S. 39/40. S. auch die Begründung der Gewerbeordnungsnovelle v. 17. 7. 1878 (S. 30), wonach die Probezeit aus dem Grunde geschaffen worden ist, „weil das Lehrverhältnis an sich nicht kündbar ist und in gewissen, allerdings eng zu ziehenden Grenzen den vertragsschließenden Teilen die Möglichkeit gegeben sein muß, ein Verhältnis aufzuheben, welches bereits nach kurzer Zeit für den einen oder andern Teil zur Überzeugung führt, daß es nicht haltbar sein würde".

[2]) Karl Lehmann S. 212.

nats nach dem Beginne der Lehrzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine Vereinbarung, nach der die Probezeit mehr als drei Monate betragen soll, ist nichtig".

Hieraus folgt:

1. Für jedes Lehrverhältnis **muß** eine Probezeit von mindestens einem Monat[3]) vom Beginne der Lehrzeit ab bestehen.

Diese Vorschrift ist zwingendes Recht, kann daher durch Vertrag nicht abgeändert werden.[4]) Es kann also die Probezeit weder durch Vertrag ausgeschlossen noch kann eine kürzere als eine einmonatliche Probezeit bedungen werden. Eine solche Vereinbarung wäre nichtig.

Ist eine Dauer der Probezeit nicht vereinbart, oder ist die Vereinbarung über die Dauer der Probezeit nichtig und bleibt in diesem Falle der Lehrvertrag bestehen (s. unten unter 2), so gilt der erste Monat nach dem Beginne der Lehrzeit als Probezeit. Dieser ist also die gesetzliche Probezeit.

2. Die gesetzliche Dauer der Probezeit kann vertragsmäßig verlängert werden, jedoch nicht über die

---

[3]) Für die Berechnung der Frist sind die §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 u. 3 BGB. maßgebend. Staub S. 349 Anm. 1 zu § 77; Lehmann-Ring S. 187 Nr. 3 zu § 77.

[4]) Staub S. 350 Anm. 3 zu § 77; Lehmann-Ring a. a. O.; Goldmann S. 385 Anm. 2 zu § 77 unter I; Düringer-Hachenburg a. a. O.; Horrwitz S. 169; Protze S. 31.

Dauer von drei Monaten hinaus. Der Gesetzgeber mußte der Parteivereinbarung eine solche Maximalgrenze setzen, um nicht die jederzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses in das freie Belieben der Parteien zu stellen, was, wie oben § 2 gezeigt, dem Wesen des Lehrvertrags widersprechen würde. Gleichgültig ist, ob die Verlängerung der Dauer der gesetzlichen Probezeit beim Abschluß des Lehrvertrags, oder ob erst nachträglich eine Verlängerung der bereits laufenden (gesetzlichen oder vertragsmäßigen) Probezeit vereinbart wird. In letzterem Falle läge eine nachträgliche Vertragsergänzung vor, die natürlich beim beiderseitigen Einverständnis der Parteien statthaft ist.[5]) Nur darf natürlich in diesem Falle die Gesamtdauer der Probezeit drei Monate nicht überschreiten (s. unten).

Eine Vereinbarung, nach der die Probezeit mehr als drei Monate betragen soll, ist nichtig. Folglich ist bei einer solchen Vereinbarung gemäß BGB. § 139 der ganze Lehrvertrag nichtig, falls nicht anzunehmen ist, daß er auch ohne den nichtigen Teil (ohne jene Vereinbarung) geschlossen worden wäre. Diese Annahme wird aber in den meisten Fällen Platz greifen,[6]) so daß der Lehrvertrag in der Regel bestehen bleibt. Die Vereinbarung über die Dauer der Probezeit gilt dann aber, weil nichtig, als von vornherein nicht

[5]) Ebenso Lehmann-Ring S. 187 unter Nr. 3 zu § 77 und Ehrenbacher S. 62/63.

[6]) So auch Protze S. 32; Makower S. 236 II zu § 77.

vorhanden. Folglich tritt dann die gesetzliche Probezeit von einem Monat ein.[7])

Sind zwei Probemonate vereinbart gewesen und vereinbaren nach deren Ablauf die Parteien eine weitere zweimonatliche Probezeit, so ist auch hier nach dem Wortlaut des § 77 Abs. 2 Satz 2 HGB. diese weitere Vereinbarung nichtig, und es bewendet in diesem Falle bei der bereits verflossenen zweimonatlichen Probezeit.[8])

3. Während der gesetzlichen oder gültig vereinbarten Probezeit kann jeder Teil jederzeit das Lehrverhältnis willkürlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (s. oben S. 11 Anm. 16) kündigen. Es kann also während der Probezeit sowohl der Lehrherr als der Lehrling bezw. dessen gesetzlicher Vertreter den Vertrag zu jeder Stunde frei lösen ohne Angabe von Gründen, ja sogar ohne daß ein besonderer Grund hierfür vorzuliegen braucht.[9]) Die

---

[7]) Ebenso die herrschende Meinung, insbesondere Staub a. a. O.; Goldmann S. 386 Anm. 2 zu § 77 unter III; Makower a. a. O.; Düringer-Hachenburg S. 249 Anm. III zu § 77; Hans Lehmann S. 69; Protze S. 32. A. M. dagegen Fuld S. 110, der jene Vereinbarung „nur insoweit für nichtig hält, als sie sich auf die Erstreckung über drei Monate bezieht".

[8]) Ebenso Staub a. a. O.; Hans Lehmann S. 69 und für den gewerblichen Lehrvertrag Zechlin S. 40. A. M. scheinbar Ehrenbacher S. 63.

[9]) Düringer-Hachenburg a. a. O.; Protze S. 31; Cosack S. 101 unter VIII, 1.

Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung und geschieht formlos durch einfache Erklärung gegenüber der andern Vertragspartei bezw. deren gesetzlichem Vertreter. Es kann auch eine Erklärung durch konkludente Handlung in Frage kommen, jedoch genügt bloßes Wegbleiben des Lehrlings vom Geschäft des Lehrherrn nicht, denn letzterer kann hieraus noch nicht ohne weiteres den Willen des Lehrlings, zu kündigen, entnehmen. Da die Kündigung „ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist" geschieht, kann mit anderen Worten ein Aushalten der Probezeit nicht gefordert werden.[10])

Entsteht unter den Parteien Streit über die Rechtmäßigkeit der sofortigen Kündigung, so ist das hierauf ergehende, die Rechtmäßigkeit der Auflösung aussprechende richterliche Erkenntnis deklaratorisch, nicht konstitutiv, d. h. es besagt, daß das Lehrverhältnis schon durch jene Kündigungserklärung aufgelöst worden ist, nicht erst durch das richterliche Urteil.[11])

III. Ein Anspruch auf Schadensersatz wegen der Kündigung des andern Teils während der Probezeit steht keiner der Parteien zu, ausgenommen, wenn sie hierüber eine Vereinbarung getroffen haben.[12]) Ist ein Lehrgeld

---

[10]) Düringer-Hachenburg a. a. O.; Hans Lehmann S. 69; Protze S. 31. Dies war unter der Herrschaft des a. HGB. zweifelhaft.

[11]) Lehmann-Ring S. 187 zu § 77 Nr. 3.

[12]) Ebenso Lehmann-Ring a. a. O.; Hans Lehmann S. 69; Cadenbach S. 57; Haebler S. 41; Fuld S. 119. A. M.

bedungen worden, so hat der Lehrherr im Zweifel Anspruch auf Zahlung eines verhältnismäßigen Anteiles desselben.[13])

b) Die Kündigung nach Ablauf der Probezeit wegen wichtigen Grundes nach §§ 77 Abs. 3, 70—72 HGB.

§ 5.

aa) Die Stellung des Handelsgesetzbuchs. Allgemeines.

I. Das Handelsgesetzbuch ordnet im § 77 Abs. 3 an, daß nach dem Ablaufe der Probezeit auf die Kündigung des Lehrverhältnisses die für den Handlungsgehilfen geltenden Vorschriften der §§ 70—72,[1]) das sind die Vorschriften über die unbefristete Kündigung, Anwendung, d. h. entsprechende Anwendung finden. Der nach dem Vorbild des § 626 BGB. geschaffene, mit diesem wörtlich übereinstimmende § 70 Abs. 1 HGB. bestimmt, daß das Vertragsverhältnis von jedem Teile ohne Einhaltung einer

---

dagegen Pr o t z e S. 31/32, der eine die Probezeit zwar aufrechterhaltende, an den Rücktritt aber vertragsmäßige Entschädigungsansprüche knüpfende Vereinbarung als „dem Wesen der Probezeit und so der Bestimmung des § 77 Abs. 2 HGB. zuwiderlaufend" für nichtig hält. M. E. muß den Parteien die vertragsmäßige Einräumung eines Entschädigungsanspruches gestattet werden und widerspricht diese dem Wesen der Probezeit nicht.

[13]) Le h m a n n - Ri n g a. a. O.

[1]) Entsprechend den Art. 62—64 a. HGB.

Kündigungsfrist gekündigt werden kann, „wenn ein wichtiger Grund vorliegt". War innerhalb der Probezeit die Kündigung möglich, auch ohne daß der kündigende Teil für sie einen Grund hatte, so kann nach dem Ablauf jener *nur noch* gekündigt werden, wenn ein „*wichtiger Grund*" hierfür vorliegt. Während nach der Fassung des Art. 62 a. HGB. in diesem Falle die vorzeitige „Aufhebung des Dienstverhältnisses verlangt" werden konnte und sich infolge dieser zweideutigen Fassung unter der Herrschaft des alten Rechts lebhafter Streit darüber entsponnen hatte, ob die Auflösung des Lehrverhältnisses erst eines Richterspruchs bedürfe[2]) oder dieses schon durch die Aufhebungserklärung der aus wichtigem Grunde den Vertrag lösenden Partei[3]) beendet werde, ist es heute auf Grund der unmißverstehbaren, von der Fassung des alten Art. 62 abweichenden Ausdrucksweise des § 70 Abs. 1 HGB. (und der §§ 71, 72, 77 Abs. 3) außer Zweifel, daß in den fraglichen Fällen die Auflösung des Lehrverhältnisses *infolge der Kündigung ohne weiteres* eintritt, dafern diese *gerechtfertigt* ist.[4]) Das richterliche Urteil, wenn es im Streitfalle auf Anrufen einer Partei ergeht, ist also *deklarativ, nicht konstitutiv*,

---

[2]) So besonders *Thöl*, HR. Bd. 1 6. Aufl. 1879 S. 280.

[3]) So die damals herrschende Meinung, besonders *von Hahn*, Komm. S. 241 und die gesamte Praxis.

[4]) Denkschr. S. 61; in Hahns Mat. S. 240. Ist die sofortige Kündigung nicht gerechtfertigt und unterwirft sich ihr der andere Teil auch nicht, so besteht also das Vertragsverhältnis trotz ihrer fort.

„es stellt nur fest, ob zur Zeit der Kündigung ein wichtiger Grund vorlag".[5] [6])

II. Während das Bürgerliche Gesetzbuch mit Rücksicht auf die Verschiedenartigkeit der Dienstverträge keine Beispiele von wichtigen Gründen zur sofortigen Kündigung angibt, sondern sich mit der Vorschrift des § 626 begnügt, hat das Handelsgesetzbuch in den §§ 71 u. 72 bezw. im § 77 Abs. 3 gemäß dem Vorbilde des alten Handelsgesetzbuchs, da dieses „sich mit seiner Spezialisierung der Gründe durchaus bewährt, der Handelsstand sich in diese Bestimmungen eingelebt habe und die Anführung von Beispielen dem Richter wichtige Anhaltspunkte für die Absicht des Gesetzgebers gäbe",[7]) mit Recht einige besonders wichtige Fälle hervorgehoben, die den Handlungsgehilfen oder -lehrling auf der einen, den Prinzipal auf der anderen Seite in der Regel zur fristlosen Kündigung berechtigen sollen. Das alte Handelsgesetzbuch hatte in Art. 63 nur zwei Gründe normiert, die den Handlungsgehilfen bezw. -lehrling, dagegen in Art. 64 sechs, die den Prinzipal in der Regel zur sofortigen Aufhebung

[5]) Staub S. 317 Anm. 1 zu § 70 und S. 320 Anm. 11 zu § 70; Lehmann-Ring S. 170/71 zu § 70 Nr. 1; Düringer-Hachenburg S. 221 Anm. II zu § 70; Goldmann S. 334 zu § 70 Vorbem.; Horrwitz S. 128; Fuld S. 90; Hans Lehmann S. 74/75; van Koolwyk S. 82; Bloch S. 38; Haebler S. 44.

[6]) Über die ratio legis des § 70 Abs. 1 HGB. und des § 626 BGB. vgl. Goldmann S. 333/34 Vorbem. zu § 70.

[7]) Komm.-Ber. S. 34, in Hahns Mat. S. 561.

des Vertrages berechtigen. Das neue Handelsgesetzbuch jedoch beseitigt diese Ungleichheit und führt für beide Vertragsteile *je vier* in der Regel wichtige Gründe, für den Handlungslehrling außerdem noch einen besonderen im § 77 Abs. 3 an. Diese vom Gesetz aufgezählten Fälle sollen aber *nur Beispiele* sein, *erschöpfen* will die Aufzählung *nicht*, was durch das Wort „namentlich" in den §§ 71, 72 ausgedrückt ist.[8]) Sie sollen dem Richter nur als Anhaltspunkte für seine Entscheidung dienen,[9]) nur „Fingerzeige für den Richter" sein. Die aufgezählten Fälle binden ihn auch nicht schlechtweg, sondern sind *nur regelmäßig, nicht ausnahmslos* wichtige Gründe zur Vertragsauflösung, wie durch den Zwischensatz in jenen beiden Paragraphen „sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen"[10]) gesagt ist. Hier sei nur das Beispiel des § 71 Ziff. 2 genannt: dieses stellt *keinen* Austrittsgrund dar, falls der Prinzipal

---

[8]) Anders die GewO., die in ihren §§ 123, 124, bezw. in § 127b Abs. 2, 3 die Entlassungs- bezw. Austrittsgründe erschöpfend aufführt.

[9]) *Staub* S. 326 Anm. 1 zu § 71, S. 328/29 Anm. 1 zu § 72; *Düringer-Hachenburg* S. 222 unter Anm. III zu § 70, S. 227 Anm. I zu § 71; *Lehmann-Ring* S. 173 Anm. 1 zu § 71, S. 175 Anm. 1 zu § 72; *Karl Lehmann* S. 203; *Goldmann* S. 334 Anm. 1 unter I 2a, S. 344 Vorbem. zu § 71; *Makower* S. 213 zu § 70 unter Ia; *Cosack* S. 95 unter II; *Fuld* S. 78, 79, 85.

[10]) Der Beweis der diese Ausnahme begründenden Tatsachen liegt demjenigen Teile ob, der sich auf sie beruft, also dem Gekündigten; ebenso *Staub* a. a. O.; *Goldmann* S. 344; *Hans Lehmann* S. 76.

dem Gehilfen bezw. dem Lehrling das vereinbarte Gehalt wegen Ausbleibens einer Geldsendung oder Verlustes des Kassenschlüssels nicht zahlt.[11]) Es kommt also auch bei den vom Gesetz hervorgehobenen Beispielen immer auf die konkrete Lage des einzelnen Falles an. Außerdem ist zu beachten, daß in Anbetracht der besonderen Natur des Lehrvertrages auch die Beispiele in den §§ 71 und 72 auf das Lehrverhältnis nur mit Vorsicht angewendet werden dürfen: es ist möglich, daß der gleiche Tatbestand zwar für den Gehilfen, nicht aber für den Lehrling einen sofortigen Kündigungsgrund bildet, und andererseits für den Prinzipal zwar gegenüber dem Gehilfen, nicht aber gegenüber dem Lehrling.[12]) Meistens wird eine mildere Beurteilung der fraglichen Tatsachen für beide Parteien am Platze sein als beim Handlungsgehilfenvertrag; denn dem noch unerfahrenen und jugendlichen Lehrling, der ja erst erzogen werden soll, wird man z. B. Ungeschicklichkeiten, Nachlässigkeiten im Dienst und Unarten[13]) nachsehen müssen, während dies beim Hand-

---

[11]) Komm.-Ber. S. 35; in Hahns Mat. S. 562.

[12]) Staub S. 350 Anm. 7 zu § 77; Karl Lehmann S. 212/13; Düringer-Hachenburg S. 249 Anm. IV zu § 77; Lehmann-Ring S. 187 Anm. 4 zu § 77; Makower S. 236/37 unter IIIb; Goldmann S. 386 Anm. 3 zu § 77 unter I; Horrwitz S. 170; van Koolwyk S. 83; Ehrenbacher S. 66; Hans Lehmann S. 76, 79; Fuld S. 120.

[13]) Zeitschr. f. d. ges. HR. Bd. 42 S. 516 (Erkenntnis des OLG. Hamburg v. 19. 9. 1890).

lungsgehilfen, der bereits ausgebildet ist, nicht der Fall zu sein braucht. Und andererseits werden etwas derbe Zurechtweisungen seitens des Prinzipals unter Umständen zwar für den Gehilfen, nicht aber für den Lehrling einen wichtigen Aufhebungsgrund bilden. In Anbetracht des Unterordnungsverhältnisses des Lehrlings zum Geschäftsherrn, welches wegen des Zweckes des Lehrvertrags noch größer sein muß als das des Gehilfen zum Prinzipal, werden Ehrverletzungen und Tätlichkeiten seitens des Lehrlings schwerer, seitens des Lehrherrn leichter zu beurteilen sein als beim Handlungsgehilfenverhältnis.[14])

Bevor nun die einzelnen vom Gesetz als in der Regel wichtig anerkannten Austritts- bezw. Entlassungsgründe und andre wichtige Kündigungsgründe zur Besprechung gelangen, sollen zunächst die für die Beurteilung der Wichtigkeit solcher Gründe maßgebenden allgemeinen Gesichtspunkte und Grundsätze dargestellt werden.

III. Eine allgemeingültige Begriffsbestimmung des „wichtigen Grundes" im Sinne der §§ 70—72, 77 Abs. 3 läßt sich infolge der Verschiedenartigkeit der besonderen Umstände des einzelnen Falles nicht geben. Daher definiert das Gesetz den wichtigen Grund auch nicht. Nach den Motiven zum 1. Entw. d. BGB. Bd. 2 S. 468/69 besteht das sofortige Kündigungsrecht „nicht allein in dem Falle, wenn der andere Teil seine Vertragspflichten verletzt oder nur mangelhaft erfüllt, sondern auch wenn

---

[14]) Makower S. 236 unter III b.

ohne eine solche Pflichtversäumnis eine wesentliche Änderung der bei Eingehung des Vertrages mutmaßlich gewürdigten Umstände eintritt". Ein gemeinsames Kriterium aller der fraglichen Fälle ist hiernach das, daß sie von solcher Wichtigkeit sein müssen, daß dem kündigenden Teil nicht zugemutet werden kann, den Vertrag wider seinen Willen fortzusetzen.[15]) Der Richter entscheidet von diesem Gesichtspunkte aus, wenn die Frage im Streitfalle zu seiner Beurteilung gelangt, nach freiem Ermessen gemäß den besonderen Verhältnissen des konkreten Tatbestandes; er kann deshalb unter Umständen auch die kürzere oder längere restliche Dauer der Lehrzeit mit in Berücksichtigung ziehen, z. B. unter Umständen einen von der kündigenden Partei geltend gemachten Grund deshalb nicht für wichtig erachten, weil die vereinbarte Lehrzeit ziemlich abgelaufen ist und die Partei es gar wohl ertragen kann, das Dienstverhältnis noch bis zu seinem nahen normalen Endzeitpunkt fortzusetzen, während der Richter denselben Grund, wenn das Ende der Lehrzeit noch in weiter Ferne läge, vielleicht für einen wichtigen halten würde.[16])

---

[15]) Staub S. 318 Anm. 5 zu § 70; Karl Lehmann S. 203/04; Düringer-Hachenburg S. 249 Anm. IV zu § 77, S. 221, 222 Anm. II u. III, Abs. 2 zu § 70; Lehmann-Ring S. 171 Anm. 2 zu § 70; Goldmann S. 334/35 Anm. 1 zu § 70 unter I, 2a; Horrwitz S. 131; van Koolwyk S. 82.

[16]) So für den Handlungsgehilfen Düringer-Hachenburg S. 222 a. a. O.

Im einzelnen ist folgendes zu sagen:

1. Die Kündigung aus wichtigem Grunde braucht nicht durch ein vertragswidriges Verhalten desjenigen Teils, dem gekündigt werden soll, veranlaßt worden zu sein, wie sich aus den §§ 628 BGB., 70 Abs. 2, 71 Ziff. 1, 72 Ziff. 3 HGB. unzweifelhaft ergibt; es wird also nicht das Vorhandensein eines Verschuldens des anderen Teils vorausgesetzt.[17]) Ja der wichtige Grund braucht nicht einmal in der Person des anderen Teils zu liegen, sondern kann sich auch in der Person des Kündigenden ereignen, wie ebenfalls das Beispiel des § 71 Ziff. 1 beweist, oder in den eingetretenen objektiven Umständen liegen. Nur müssen die in der Person des Kündigenden liegenden Gründe so beschaffen sein wie das Beispiel des § 71 Ziff. 1, d. h. es muß „eine absolute Unfähigkeit vorliegen, von den Diensten Gebrauch machen zu können".[18])

2. Es kann ein einzelner Grund die einseitige Aufhebung des Vertrages rechtfertigen, oder es können mehrere einzelne Umstände erst in ihrer Gesamtheit einen wichtigen Aufhebungsgrund bilden, während auf die einzelnen Umstände allein die sofortige Beendigung

---

[17]) Nur ist die Frage nach dem Vorhandensein eines Verschuldens nicht ohne Bedeutung; denn wenn die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des andern Teils veranlaßt wird, so ist dieser nach § 70 Abs. 2 HGB. zum Ersatze des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet; vgl. auch HGB. §§ 75, 76 Abs. 1.

[18]) Staub S. 318 Anm. 5 zu § 70.

des Vertragsverhältnisses nicht gestützt werden kann, sei es nun, weil sie einzeln, jeder für sich, hierzu nicht ausreichend sind, oder weil der eine oder mehrere verziehen worden sind oder doch, ohne geltend gemacht worden zu sein, zu lange zurückliegen und deshalb als verziehen gelten (s. unten S. 30, 31). Verziehene Umstände können zwar nie mehr für sich allein, wohl aber zur „Unterstützung und Illustrierung" neu eingetretener Vorgänge verwertet werden.[19])

3. Das Recht zur sofortigen Aufhebung des Lehrvertrages ist lediglich von dem objektiven Vorhandensein eines wichtigen Grundes abhängig. Hieraus folgt:

a) Die kündigende Partei ist nicht verpflichtet, den Grund bei der Kündigungserklärung anzugeben.[20]) Es können daher auch andere Tatsachen als die bei der Kündigungserklärung als „wichtiger Grund" angegebenen oder neben diesen andere noch später während des Rechtsstreites geltend gemacht werden.[21])

b) Es ist gleichgültig, ob der Kündigende den später vorgebrachten wichtigen Grund bei der Aufhebungs-

---

[19]) Düringer-Hachenburg S. 222; Horrwitz S. 132 und S. 133 unter 4 a. E.; Goldmann S. 335 unter c, bb.

[20]) ROHG. Bd. 21 S. 252; ebenso Staub S. 317/18 Anm. 3 zu § 70; Lehmann-Ring S. 171 Anm. Nr. 1 zu § 70; Goldmann S. 335 unter c; Makower S. 214 unter c; Cosack S. 95; Hans Lehmann S. 74; Horrwitz S. 132 unter 3a; anders Fuld S. 89.

[21]) So insbesondere Horrwitz a. a. O.; RG. Bd. 32 S. 251.

erklärung für unwichtig erachtet hat,[22]) oder ob er ihn zur Zeit der Kündigung überhaupt gekannt hat,[23]) denn das sofortige Kündigungsrecht ist nicht von der subjektiven Auffassung des Kündigenden, sondern von der objektiven Sachlage, d. h. von der Existenz des wichtigen Grundes zur Zeit der Kündigungserklärung abhängig. Allerdings muß ein Kündigungsgrund im Zeitpunkt dieser bezw. im Zeitpunkt des Wirksamwerdens derselben (s. unten c, bb) vorhanden sein.

c) Auch durch solche Gründe, die sich überhaupt erst nach der Aufhebungserklärung der kündigenden Partei ereignet haben, kann die sofortige Kündigung gerechtfertigt werden.[24])

aa) Waren schon die Gründe, die die kündigende Partei zu ihrer Kündigungserklärung veranlaßten, „wichtige" im Sinne des Gesetzes, so ist das Lehrverhältnis schon durch die Kündigungserklärung aufgelöst worden; die neu hinzutretenden Gründe kommen dann nicht in Betracht.

bb) Waren dagegen jene noch nicht zur Rechtfertigung der sofortigen Kündigung geeignet, sondern erst die nachträglich geschehenen Umstände, so tritt die Auflösung des Vertrags erst mit den letzteren ein: „die Erklärung des

---

[22]) RG. Bd. 56 S. 373; Horrwitz a. a. O.

[23]) Ebenso auch Staub, Makower, Lehmann-Ring a. a. O.; anders Fuld S. 89.

[24]) RG. Bd. 32 S. 249 ff.

Rücktritts, welche fortbestehen bleibt, wird dann rechtsgültig".[25])

4. Gründe, die sich *vor dem Abschluß* des Dienstvertrages ereignet haben, können *ebenfalls* zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen.[26]) Sie können aber außerdem auch als *Anfechtungsgründe* wegen Irrtums oder Täuschung (§§ 119, 123 BGB.) in Betracht kommen. Die Parteien haben in solchem Falle die Wahl zwischen Anfechtung und fristloser Kündigung. Über den Irrtum usw. als Vertragsaufhebungsgrund und den praktischen Unterschied zwischen Kündigung und Anfechtung s. unten § 10.

5. Hat die eine Partei einen Vorgang, der für sie ein wichtiger Kündigungsgrund war, der Gegenpartei *verziehen*, so kann sie ihn — ausgenommen zur Unterstützung späterer, für sich allein zur Kündigung nicht ausreichender Tatsachen (s. oben S. 28 unter 2) — *nicht mehr* geltend machen. Diese Verzeihung kann *ausdrücklich* oder auch durch *konkludente Handlung* erklärt werden. Mit Recht bemerkt *Horrwitz* (S. 133),

---

[25]) *Horrwitz* S. 133 oben; s. auch *Goldmann* S. 335 unter c, cc; *Staub* S. 319 Anm. 7 zu § 70; *Karl Lehmann* S. 204; *Lehmann-Ring* S. 171 Anm. 4 zu § 70.

[26]) Gleicher Ansicht *Goldmann* S. 336 unter I dd sowie S. 337 unter II, 1 c, bb u. d; *Makower* S. 213 zu § 70 unter I a; *Hans Lehmann* S. 70; vgl. auch *Fuld* S. 89; *Lehmann-Ring* S. 177 Anm. 6 zu § 72. Dagegen a. M. *Düringer-Hachenburg* S. 220 unter I zu § 70; *Horrwitz* S. 133/34 unter 5.

daß „unter allen Umständen jedoch in der zeitweiligen stillschweigenden Ertragung einzelner Vertragsverletzungen ein Verzicht auf ihre Geltendmachung nicht ohne weiteres gefunden werden kann". Man wird sagen müssen, daß als verziehen solche wichtige Gründe zu gelten haben, „welche derjenige Vertragsteil, der sie geltend machen konnte, trotz Kenntnis ihres Vorhandenseins nicht geltend gemacht hat";[27]) es muß also trotz ihrer Kenntnis das Verhältnis fortgesetzt worden sein.[28])

Natürlich kann der Kündigungsberechtigte, namentlich der Lehrherr, das Dienstverhältnis trotz Kenntnis des wichtigen Grundes fortsetzen und sich die Kündigung vorbehalten: dann gilt der wichtige Grund erst, nachdem er eine Zeitlang nicht geltend gemacht worden ist, als verziehen.[29])

Nach Ansicht des Verfassers steht es mit der sofortigen Kündigung auch nicht in Widerspruch, wenn der Kündigungsberechtigte das Lehrverhältnis nicht „per sofort", sondern mit einer kurzen Frist kündigt.[30]) Letzterer Fall wird in der Praxis sogar sehr oft vorkommen. Hierin läge dann natürlich ebenfalls keine Verzeihung.

---

[27]) Horrwitz a. a. O.

[28]) vgl. die S. 28 in Note 19 Zitierten und Makower S. 214 zu § 70 I d.

[29]) s. auch Horrwitz S. 133.

[30]) Ebenso Horrwitz a. a. O.; OLGRspr. Bd. 7 S. 384; a. M. Staub S. 317 Anm. 2 zu § 70.

6. Daraus, daß der Begriff des wichtigen Grundes alle Fälle umfaßt, in denen eine wesentliche Änderung der bei Eingehung des Vertrags entweder ausdrücklich oder doch mutmaßlich gewürdigten Umstände eingetreten ist (s. oben S. 26), folgt: auch durch Vertrag können über die Wichtigkeit von Auflösungsgründen im voraus Verabredungen getroffen werden, sei es nun dahin, daß bestimmte Umstände, die an sich nicht wichtig sind, als wichtige Aufhebungsgründe gelten sollen, oder umgekehrt dahin, daß der Vertrag aus gewissen, an sich wichtigen Gründen nicht aufgelöst werden dürfe. Endlich kann auch vereinbart werden, daß die sofortige Kündigung lediglich aus bestimmten, genau festgelegten Gründen statthaft sein solle,[31]) z. B. um die beiden von Horrwitz namhaft gemachten Beispiele anzuführen, lediglich aus den vom Gesetz besonders hervorgehobenen oder nur denen, bei welchen ein Verschulden des anderen Teils vorliege.

Eine Schranke ist solchen Parteivereinbarungen allerdings insofern gesetzt, als sie nicht gegen die guten Sitten oder gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen dürfen (§§ 138, 134 BGB.), widrigenfalls sie nichtig sind.[32]) So wären z. B. die Vereinbarungen als

[31]) Staub S. 319 Anm. 10 zu § 70; Lehmann-Ring S. 171 unter Nr. 2 zu § 70; Karl Lehmann S. 204 oben; Horrwitz S. 134; van Koolwyk S. 82; s. dagegen Cosack S. 97; Makower S. 213/14 unter b.

[32]) Wobei dann aber in der Regel nur diese Parteivereinbarung, nicht der ganze Dienstvertrag nichtig sein wird (§ 139 BGB.).

nichtig anzusehen, nach welchen etwa die im HGB. §§ 71 Ziff. 1, Ziff. 2 (vgl. § 64), Ziff. 3, 77 Abs. 3 Satz 2 angeführten wichtigen Kündigungsgründe als solche ausgeschlossen werden sollen.

IV. Endlich soll hier noch kurz die Streitfrage gestreift werden, ob die Frage nach dem Vorliegen eines wichtigen Grundes Tat- oder Rechtsfrage ist. Nach der Ansicht des Verfassers ist sie als Tatfrage anzusehen; denn die Würdigung aller Umstände des Einzelfalles, die bei der Frage nach dem Vorhandensein eines wichtigen Grundes stets zu erfolgen hat, fällt im allgemeinen in das Gebiet des Tatsächlichen.[33]) Sie ist daher der Revision entzogen.

§ 6.

bb) Die einzelnen Kündigungsgründe für den Lehrherrn.

I. Die einzelnen vom Gesetz beispielsweise angeführten, in der Regel wichtigen sofortigen Kündigungsgründe für den Lehrherrn sind folgende:

1. Wenn der Lehrling im Dienste untreu ist oder das Vertrauen mißbraucht oder die ihm nach § 60 HGB. obliegende Verpflichtung verletzt

---

[33]) Ebenso Lehmann-Ring S. 171 unter Nr. 2 zu § 70; Staub S. 318 Anm. 6 zu § 70; RG. in der JurW. 1901 S. 209[9]; ROHG. Bd. 10 S. 186 und Bd. 21 S. 253; a. M. Horrwitz S. 132 und 27.

(§§ 77 Abs. 3, 72 Ziff. 1 HGB.). Alle drei Fälle gehören unter die große Rubrik der Treupflichtsverletzung.

a) Untreue und Vertrauensmißbrauch bedeuten eigentlich das gleiche.[1] [2]) Untreue in dem hier fraglichen Sinne ist nicht etwa identisch mit der Untreue im strafrechtlichen Sinne (vgl. § 266 StGB.), sondern bedeutet eine wesentliche Erschütterung des Vertrauens des Lehrherrn überhaupt, ist also viel umfassender als die strafrechtliche Untreue. Es gehört hierher zunächst jede Unehrlichkeit im Dienst (insbesondere Diebstahl, Unterschlagung, Betrug gegenüber dem Lehrherrn), aber auch jedes sonstige Verhalten, durch welches der Lehrling „bewußt die sittliche Pflicht verletzt, das Seinige zu tun, um die Interessen des Geschäfts zu fördern, und alles zu unterlassen, was sie gefährdet",[3]) z. B. eine boshafte Sachbeschädigung seitens des Lehrlings am Geschäftsinventar, unhöfliches Bedienen der Geschäftskunden. Die Untreue im Sinne des § 72 Ziff. 1 braucht nicht strafbar zu sein, noch ist nötig, daß durch sie der Lehrherr geschädigt wird.

Unter den Vertrauensmißbrauch fällt in erster Linie der Verrat von Geschäftsgeheimnissen, ferner auch z. B. unbefugtes Eröffnen von Briefen des Lehrherrn. Der Begriff des Vertrauensmißbrauches ist ein sehr weit-

---

[1]) So auch Horrwitz S. 135.

[2]) Über die reiche Kasuistik aus der Praxis, die sich allerdings sonderlich auf den Handlungsgehilfenvertrag erstreckt, vgl. die wiederholt zitierten Kommentare sowie die Schrift von Horrwitz.

[3]) Staub S. 329 Anm. 2 zu § 72.

gehender. Auch er braucht kriminell nicht strafbar zu sein. Es wird besonders hier oft eine mildere Beurteilung der Sachlage am Platze sein als bei einem Vertrauensbruch seitens des Handlungsgehilfen.

Untreue im Dienst und Vertrauensmißbrauch brauchen auch nicht dolos begangen zu sein, der Lehrling kann sich beider rein fahrlässig schuldig machen.[4])

b) Endlich steht dem Lehrherrn in der Regel das sofortige Kündigungsrecht zu, wenn der Lehrling das Handelsverbot verletzt, d. h. ohne Einwilligung des Prinzipals irgendein Handelsgewerbe betreibt (mag es nun mit dem des Chefs konkurrieren oder nicht) oder ein konkurrierendes Handelsgeschäft abschließt (vgl. § 60 HGB.). Jedoch genügt eine unerhebliche Verletzung des Handelsverbotes noch nicht, sondern diese muß wenigstens einen einigermaßen bedeutenden Umfang haben.[5])

2. Wenn der Lehrling seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verläßt (§§ 77 Abs. 3, 72 Ziff. 2 HGB.).

Das Verlassen des Dienstes bedeutet eine Verletzung der Dienstleistungspflicht seitens des Lehrlings, eine Dienstversäumnis. Sie muß unbefugt, d. h. ohne Recht, ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund[6]) geschehen. Einen

[4]) Ebenso Dunger S. 162.

[5]) vgl. ROHG. Bd. 19 S. 115; so auch Horrwitz S. 137; Staub S. 330 Anm. 2 zu § 72.

[6]) vgl. Art. 64 Nr. 3 a. HGB.

rechtmäßigen Dienstverhinderungsgrund stellt Krankheit des Lehrlings dar, falls sie ihn hindert, den Dienst zu verrichten, und zwar selbst dann, wenn er sie verschuldet hat, unter Umständen auch Krankheit von Angehörigen. Ferner kann auch die Erfüllung religiöser oder staatsbürgerlicher Pflichten (Ausübung des Wahlrechts, Vorladung als Zeuge vor Gericht und dgl.) einen rechtmäßigen Hinderungsgrund bilden.[7]) Natürlich liegt dem Lehrling bei solchem berechtigten Fernbleiben vom Geschäfte die Pflicht ob, dem Lehrherrn den Grund seines Ausbleibens, falls dieser ihn noch nicht weiß, sobald als möglich mitzuteilen. Das Unterlassen einer „Entschuldigung" kann, selbst wenn die Dienstversäumnis des Lehrlings eine befugte ist, für sich selbst einen sofortigen Kündigungsgrund für den Lehrherrn abgeben, wenn „im Einzelfall in der Handlungsweise des Lehrlings Respektswidrigkeit erblickt werden kann und der Lehrling nicht durch besondere Umstände an der Entschuldigung verhindert worden ist".[8])

Befugt ist das Ausbleiben des Lehrlings auch dann wenn er vor Beendigung der Lehrzeit seinen Prinzipal um Gewährung der zum Aufsuchen eines andern Dienstverhältnisses erforderlichen Zeit gebeten, dieser sie ihm

---

[7]) Ebenso für den Handlungsgehilfen Staub S. 331 Anm. 5 zu § 72.

[8]) Dunger S. 163.

verweigert hat und nun der Lehrling eigenmächtig zwecks Aufsuchens einer andern Stelle vom Dienste fernbleibt.[9])

Um als wichtiger Kündigungsgrund auszureichen, muß die Dienstversäumnis des ferneren *den Umständen nach erheblich* sein. Es kommt hier also stets auf den *Einzelfall* an. Nicht genügend sind kleine Unpünktlichkeiten. Zuspätkommen oder Zufrühgehen oder ähnliche Unpünktlichkeiten sind eine den Umständen nach erhebliche Dienstversäumnis nur dann, wenn sie *wiederholt* geschehen, obwohl der Lehrherr oder sein Verteter dem Lehrling für den Fall der Wiederholung die sofortige Kündigung angedroht hat.[10]) Natürlich sind dem Handlungslehrling manche Nachlässigkeiten im Dienste weit eher zu verzeihen als dem Handlungsgehilfen.

An sich unerhebliche Dienstversäumnisse können jedoch, obwohl sie für sich allein noch kein Entlassungsgrund sind — ebenso wie verziehene Umstände (s. oben S. 30) — zur Unterstützung anderer Umstände verwertet werden, so daß sie zusammen einen wichtigen Grund zur sofortigen Kündigung darstellen.[11])

3. Wenn der Lehrling sich *beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen.*

---

[9]) vgl. für den Handlungsgehilfen Düringer-Hachenburg S. 230 u. Lehmann-Ring S. 176 Anm. 3.

[10]) Ebenso für den Handlungsgehilfen Staub S. 330 Anm. 4 zu § 72; Horrwitz S. 138.

[11]) Horrwitz S. 138.

Der Lehrling muß, damit dieser Entlassungsgrund Platz greift, zu den Diensten, die zu leisten er sich beharrlich weigert, verpflichtet sein. Er muß sich also vertragswidrig verhalten. Dienste, die sein Chef von ihm zu Unrecht oder zu unrechter Zeit fordert, z. B. Laufburschendienste oder Arbeit an Sonn- und Feiertagen, insoweit diese verboten ist, am späten Abend oder zur Mittagspause,[12]) kann der Lehrling, ausgenommen etwa zur Zeit starken Geschäftsganges oder einer Inventur, verweigern, ohne daß dem Lehrherrn daraus ein Entlassungsgrund erwächst.

Die Weigerung setzt stets eine Aufforderung seitens des Lehrherrn, eine Ermahnung zur Erfüllung der Dienstverpflichtungen voraus. Ohne Auflehnung gegen eine solche greift also dieses gesetzliche Beispiel nicht Platz.

Die Weigerung muß ferner beharrlich sein, d. h. der Handlungslehrling muß fortgesetzt zu erkennen geben, daß er seinen Dienstverpflichtungen, deren Erfüllung von ihm verlangt wird, nicht nachkommen will.[13]) Es wird auch hier auf die Lage des konkreten Falles ankommen. Keinesfalls ist notwendig, daß der Lehrherr den Lehrling mehrmalig zur Erfüllung seiner Dienstverpflichtungen auffordert, die einmalige ausdrückliche Aufforderung genügt.

4. Wenn er durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder Ab-

[12]) Fuld S. 87, 88.

[13]) Ebenso Horrwitz S. 139; Fuld S. 87.

wesenheit oder durch eine die Zeit von acht Wochen übersteigende militärische Dienstleistung an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird (§§ 77 Abs. 3, 72 Ziff. 3 HGB.).[14] Hiermit macht das Gesetz drei Beispiele namhaft, bei denen der Lehrling längere Zeit verhindert ist, im Geschäftsbetriebe des Lehrherrn tätig zu sein.

a) Anhaltende Krankheit.

Unter einer solchen ist eine Krankheit zu verstehen, „deren Ende sich nicht absehen läßt oder die voraussichtlich erheblich lange dauern wird".[15] Sie bildet den Gegensatz zu einer nur vorübergehenden. Eine die Dauer von sechs Wochen nicht übersteigende Krankheit ist nach Staub in Anbetracht des § 63 HGB. keine anhaltende im Sinne des Gesetzes.[16] Ohne Zweifel bedeutet die anhaltende Krankheit nicht notwendig eine chronische.

Die Krankheit muß eine anhaltende im bezeichneten Sinne zu der Zeit sein, zu welcher der Lehrherr die sofortige Kündigung erklärt. Ist in diesem Zeitpunkt anzunehmen, daß die Krankheit in verhältnismäßig kurzer

---

[14]) Der Abs. 2 des § 72, der im Falle eines „unverschuldeten Unglückes" auf den § 63 HGB. verweist, ist, da er außerhalb des Rahmens dieser Darstellung fällt, beiseite zu lassen.

[15]) Staub S. 332 Anm. 8 zu § 72; vgl. darüber auch Fuld S. 88.

[16]) Dagegen a. M. Horrwitz S. 140; Goldmann S. 351; Dunger S. 164.

Zeit endigen werde, so ist sie keine „anhaltende", und zwar selbst dann nicht, wenn sie „bis zu jenem Zeitpunkte bereits erheblich lange gedauert hat".[17])

Von anhaltender Krankheit ist zu unterscheiden die anhaltende Kränklichkeit, d. h. „ein anhaltend leidender Zustand, der öfters mit Unterbrechungen, aber stets nur kürzere Zeit an der Dienstverrichtung hindert".[18]) Diese anhaltende Kränklichkeit war im Art. 64 Nr. 4 a. HGB. ebenfalls als Entlassungsgrund hervorgehoben, im neuen Recht ist sie jedoch nicht mehr besonders genannt. Doch kann sie nach der konkreten Sachlage des einzelnen Falles auch heute noch einen wichtigen Entlassungsgrund für den Lehrherrn bilden.[19])[20])

Eine Krankheit des Lehrlings, die keine anhaltende darstellt, kann für den Lehrherrn ebenfalls ein sofortiger Kündigungsgrund sein, z. B. wenn sie ekelerregend oder ansteckend ist.[19]) Eine Geschlechtskrankheit des Lehrlings ist an und für sich kein Entlassungsgrund.[20])

b) Welche Freiheitsstrafe oder Abwesenheit als eine längere anzusehen ist, ist gesetzlich nicht bestimmt und unterliegt deshalb ebenfalls dem freien Ermessen des Richters, der seine Entscheidung unter Wür-

---

[17]) Staub a. a. O. und die beiden dort zitierten Entscheidungen.

[18]) Horrwitz S. 140.

[19]) Ebenso bezüglich des Handlungsgehilfen Staub S. 332 Anm. 8 zu § 72 und Horrwitz S. 140/41.

[20]) Anders Dunger S. 164; derselben Ansicht Staub und Horrwitz a. a. O.

digung aller Umstände des Einzelfalls zu treffen hat. Eine bestimmte Zeitgrenze anzunehmen, wie es Fuld (S. 88) tut, der eine die Dauer von vier Wochen übersteigende Freiheitsstrafe im allgemeinen für eine „längere" hält, erscheint bedenklich.

Bilden die längere Freiheitsstrafe ebenso wie die beiden andern im § 72 Ziff. 3 HGB. angegebenen Beispiele nur aus dem Grunde einen Entlassungsgrund, weil durch sie der Lehrling zu lange dem Dienste im Geschäfte des Prinzipals entzogen wird, so kann gleichwohl aus anderem Grunde auch eine Freiheitsstrafe von kürzerer Dauer die Entlassung rechtfertigen, z. B. wenn sie wegen einer unehrenhaften Handlung verhängt ist,[21]) oder die Tat des Lehrlings, deren Folge jene Strafe ist, geeignet erscheint, das Vertrauen des Lehrherrn zu ihm zu erschüttern.

c) Die Hervorhebung der die Zeit von acht Wochen übersteigenden militärischen Dienstleistung als Entlassungsgrund war dem alten Handelsgesetzbuch fremd. Nach der ausdrücklichen Bestimmung des neuen Handelsgesetzbuchs ist die unter der Herrschaft des alten Rechts getroffene Entscheidung des Oberlandesgerichts Hamburg,[22]) wonach auch der Eintritt in das Heer zu einer achtwöchentlichen Dienstleistung in der Regel als „längere Abwesenheit" im Sinne des zweiten Beispiels der Ziff. 3

---

[21]) Staub u. Horrwitz a. a. O.; Dunger S. 165.

[22]) Zeitschr. f. d. ges. HR. Bd. 40 (n. F. Bd. 25) S. 454.

unseres Paragraphen angesehen werden sollte, heute nicht mehr zutreffend.

Unter einer acht Wochen übersteigenden militärischen Dienstleistung ist nicht bloß eine einzelne militärische Übung, sondern auch die ein oder mehrere Jahre dauernde Erfüllung der Wehrpflicht zu verstehen. Auch der Fall einer Mobilmachung gehört hierher.[23])

5. Wenn er sich Tätlichkeiten[24]) oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Lehrherrn oder dessen Vertreter zuschulden kommen läßt (§§ 77 Abs. 3, 72 Ziff. 4 HGB.).

a) Der Lehrling schuldet dem Prinzipal natürlich erheblich mehr Unterordnung als der Handlungsgehilfe dem Prinzipal (s. oben S. 25). Tätlichkeiten seitens des Lehrlings, und zwar sowohl solche erheblicher Natur, z. B. Ohrfeigen und Körperverletzungen, als auch leichterer Art, z. B. geringste Antastungen der Person des Lehrherrn, sind eine grobe Verletzung der besonderen Ehrfurcht, die der Lehrling dem Lehrherrn schuldet, und sind daher stets Entlassungsgrund, ausgenommen natürlich, weil das Moment der Rechtswidrigkeit fehlt, Tätlichkeiten, die aus Notwehr gegen tätliche Angriffe des Lehrherrn verübt worden sind.[25]) Auch ein Exzeß der Notwehr wird dem Lehrling in der Regel nicht schaden. Es ist gleichgültig, ob die eine „Tätlich-

[23]) Lehmann-Ring S. 176 Anm. 4 zu § 72.

[24]) Nicht bloß Mißhandlungen, wie in Art. 64 Ziff. 5 a. HGB.

[25]) Horrwitz S. 142; Hans Lehmann S. 79.

keit" darstellende Handlung desselben den Tatbestand der Körperverletzung oder der tätlichen Beleidigung erfüllt; in jedem Falle genügt es, daß sie geringfügiger Natur ist, es müßten denn gerade ganz besondere Umstände dagegen sprechen.

b) Sonstige Ehrverletzungen seitens des Lehrlings hingegen müssen, wenn der Lehrherr auf sie die sofortige Kündigung stützen will, erheblich, d. h. von Bedeutung sein, wobei zu beachten ist, was schon oben gesagt, daß eine Ehrverletzung seitens des Lehrlings in Anbetracht seines besonderen Unterordnungsverhältnisses noch schwerer als eine solche seitens des Gehilfen gegenüber dem Prinzipal wiegt und deshalb weit eher für eine „erhebliche" zu erachten ist. Gleichgültig ist,[26]) ob die Ehrverletzung bezüglich des Geschäftsbetriebs oder des Privatlebens des Lehrherrn erfolgt. Sie braucht nicht strafbar zu sein, wenn sie nur erheblich ist. Eine erhebliche Ehrverletzung, die nicht strafbar ist, läge vor, um das von Horrwitz S. 141 vom Handlungsgehilfen gebrauchte Beispiel zu nennen, wenn der Lehrling gegenüber Dritten etwa äußerte: „Der Chef versteht von dem Geschäft so gut wie gar nichts". Ein bloßes unpassendes Benehmen sowie Unarten des Lehrlings sind in der Regel keine erheblichen Ehrverletzungen, wenn sie sich nicht öfters wiederholen; die Wiederholung solchen Verhaltens, ins-

---

[26]) vgl. zum folgenden Horrwitz S. 141, 142; auch Fuld S. 88 bezw. 83.

besondere trotz ernster Ermahnung, kann einen hierher gehörigen Entlassungsgrund bilden.[27]) Der meist noch jugendliche und unverständige Lehrling muß das Bewußtsein des ehrenkränkenden Inhalts seiner Worte haben, so daß beim Fehlen der Beleidigungsabsicht oder des Bewußtseins, zu verletzen, kein Entlassungsgrund vorhanden ist.[28]) Jedoch schließt der gute Glaube an die Wahrheit der ehrverletzenden Äußerungen auch beim Handlungslehrling den Entlassungsgrund nicht aus.

Natürlich können auch hier, wenn der Lehrling sich gegen den Prinzipal oder dessen Vertreter Ehrverletzungen hat zuschulden kommen lassen, die eigentlich erhebliche sind, besondere Umstände die Verneinung des Vorliegens eines wichtigen Entlassungsgrundes rechtfertigen, etwa wenn der Lehrherr in krasser Weise die Beleidigung seitens des Lehrlings geradezu provoziert hat. Doch ist zu beachten, daß in Anbetracht des Belehrungszweckes des Lehrvertrages dem jugendlichen Lehrling gegen derbe Zuredesetzungen seitens des Prinzipals vielfach höchstens ein leiser Protest zusteht (s. oben S. 24, 25 und unten S. 56/57), und daß deshalb Ehrverletzungen, die der Lehrling in Erwiderung jener begeht — anders wie beim Handlungsgehilfen — in der Regel noch nicht entschuldigt werden dürfen. Die Entscheidung richtet sich ganz nach den besonderen Umständen des konkreten Falles.[29])

---

[27]) Horrwitz S. 141/42; Staub S. 332 Anm. 9 zu § 72.

[28]) Anders für den Handlungsgehilfen Horrwitz S. 142.

[29]) vgl. auch Dunger S. 166.

c) Auch Tätlichkeiten und erhebliche Ehrverletzungen seitens des Lehrlings, die gegen den Vertreter des Lehrherrn erfolgt sind, sind im neuen Handelsgesetzbuch als besonderer Entlassungsgrund hervorgehoben. Dies ist „im Interesse des Lehrverhältnisses geschehen, welches dem Vertreter des Lehrherrn gegenüber der gleichen Respektierung bedarf als gegenüber der Person des Lehrherrn selbst".[30]) Vertreter in diesem Sinne ist derjenige, „der im Auftrage des Prinzipals den Betrieb oder den betreffenden Teil des Betriebes leitet",[31]) also auch ein Buchhalter, dem Lehrlinge unterstellt sind.[32])

Auch Tätlichkeiten und Verbalinjurien (darunter auch unsittliche Zumutungen) gegen Familienangehörige[33]) des Lehrherrn, etwa gegen dessen Ehefrau, Eltern oder erwachsene Kinder, sowie gegen die Mitglieder des Geschäftspersonals[34]) können einen Entlassungsgrund bilden, obwohl dies im Gesetzbuch nicht ausdrücklich hervorgehoben ist.

II. Außer diesen im Gesetz genannten Beispielen gibt es noch andere Entlassungsgründe in unbeschränkter An-

---

[30]) Dunger S. 166.

[31]) Staub S. 332 Anm. 9.

[32]) Ebenso Gareis, Lehrb. S. 84[1] § 20; Staub a. a. O.; auch Horrwitz S. 142; vgl. Lehmann-Ring S. 177 Anm. 5 zu § 72.

[33]) Lehmann-Ring S. 177 Anm. 5 zu § 77; Horrwitz S. 142; Dunger S. 166.

[34]) Staub S. 333 Anm. 9 zu § 72; Horrwitz a. a. O.

zahl.[35]) Es können als solche z. B. noch in Betracht kommen: eintretende Unfähigkeit des Lehrlings zur Erlernung des Handelsgewerbes, die vollständige Auflösung des Geschäfts oder die Verkleinerung des Betriebs desselben,[36]) Konkurs des Lehrherrn, Verweigerung des vereinbarten Lehrgeldes, gerichtliche Verurteilung des Lehrlings wegen schwerer oder anrüchiger Verfehlungen, unsittlicher Lebenswandel des Lehrlings,[37]) insbesondere geschlechtliche Vergehungen u. a. m. Wenn der Lehrling in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen worden ist, sind für diesen wichtige Kündigungsgründe auch Vorfälle, infolge deren ihm nicht zugemutet werden kann, den Lehrling als Hausgenossen ferner zu behalten, z. B. etwa Verleitung von Hausangehörigen des Prinzipals zu strafbaren Handlungen.

---

[35]) Über die außerordentlich fruchtbare und umfangreiche Rechtsprechung hierüber, die sich allerdings nur auf die sofortige Aufkündigung des Handlungsgehilfenverhältnisses bezieht, vgl. die Kommentare z. HGB. sowie die Schrift von Horrwitz S. 142—144.

[36]) Ebenso Hans Lehmann S. 79.

[37]) Daraus, daß dieser Fall, der im Art. 64 Nr. 6 a. HGB. ebenfalls besonders hervorgehoben war, im n. HGB. weggelassen wurde, ist nicht etwa zu entnehmen, daß er heute als Entlassungsgrund nicht mehr gelten solle; vgl. darüber Rudorff S. 39 und Fuld S. 79.

§ 7.

cc) Die einzelnen Kündigungsgründe für den Lehrling.

I. Die einzelnen vom Gesetze beispielsweise angeführten, in der Regel wichtigen Gründe, die den Lehrling zur sofortigen Aufhebung des Lehrverhältnisses berechtigen, sind folgende:

1. Wenn er zur Fortsetzung seiner Dienste unfähig wird (§§ 77 Abs. 3, 71 Ziff. 1 HGB.).[1])

Notwendig ist, daß die Unfähigkeit zur Fortsetzung der Dienste nicht bloß eine vorübergehende ist. Jedoch wird nicht vollständige Arbeitsunfähigkeit erfordert, es genügt die Unfähigkeit des Lehrlings zur Verrichtung der Dienste im Handelsgewerbe des Lehrherrn, während er andere Dienste gar wohl zu leisten imstande sein kann;[2]) die Unfähigkeit braucht also nur eine relative, keine absolute zu sein.

Sie kann in einem geistigen oder körperlichen Defekt ihren Grund haben. Gleichgültig ist, ob der Lehrling ohne sein Verschulden dienstunfähig geworden ist oder durch eigene Schuld; in beiden Fällen kann er vom Rechte der sofortigen Kündigung Gebrauch machen.[2])

---

[1]) s. die Entscheidung bei Gruchot, Zusammenstellung von Entscheidungen usw. (Beiträge n. F. 4. Jahrg.) S. 838 f.

[2]) Staub S. 327 Anm. 2 zu § 71; Lehmann-Ring S. 173 Anm. 2 zu § 71; Hans Lehmann S. 76; Fuld S. 81.

2. Wenn der Lehrherr den Gehalt oder den gebührenden Unterhalt nicht gewährt (§§ 77 Abs. 3, 71 Ziff. 2 HGB.).

Gehalt ist eine dem Lehrling von manchen Lehrherrn für seine Dienste gewährte Vergütung in Geld, zahlbar in einzelnen nach Zeitabschnitten bemessenen Beträgen. Unterhalt ist die Gewährung von Wohnung und Beköstigung an den Lehrling, der zu diesem Zwecke in der Regel in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen ist.[3])

Dem Lehrling steht nun ein Anspruch auf Gehalt und Unterhalt aus dem Lehrvertrag an sich überhaupt nicht zu; denn es ist für letzteren begrifflich nicht notwendig, daß dem Lehrling eine Vergütung für seine Dienstleistungen gewährt wird (vgl. oben Einleitung S. 3). Einen Anspruch auf Gehalt oder Unterhalt hat der Lehrling nur unter Umständen, nämlich nur dann, wenn er vertragsmäßig besonders vereinbart worden oder die Gewährung Ortsgebrauch ist.[4]) Der die Ge-

---

[3]) Weihnachtsgeschenke und sonstige Gratifikationen sind meistenteils nicht als Vergütung, sondern als remuneratorische Schenkungen aufzufassen. Eine Vergütung, auf die der Lehrling Anspruch hat, stellen sie nur dann dar, wenn ihre Gewährung ihm vertragsmäßig ausdrücklich versprochen worden ist.

[4]) A. M. z. B. Ehrenbacher S. 32f., der den Anspruch nur durch besondere Parteivereinbarung begründet wissen will. Das Gesetzbuch hat im § 76 Abs. 1 den § 59 nur deshalb nicht mit für anwendbar erklärt, weil der Anspruch des Lehrlings auf Gehalt und Unterhalt für

haltszahlungs- oder Unterhaltsleistungspflicht festsetzende Ortsgebrauch kann natürlich durch ausdrückliche Vereinbarung ausgeschlossen werden. Niemals kann gemäß § 612 BGB. eine Vergütung als stillschweigend vereinbart gelten,[5]) weil die ganze rechtliche Natur des Lehrvertrages der Auffassung widerstreitet, daß die dem Lehrling obliegende „Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist" (s. oben Einleitung S. 2, 3), und aus demselben Grunde kann auch unter Zuhilfenahme des § 59 Satz 2 HGB. eine Gehaltszahlungs- oder Unterhaltsleistungspflicht des Lehrherrn nicht statuiert werden. Die „Angemessenheit" kann höchstens über die Höhe des Gehalts entscheiden, wenn zwar die Gewährung eines solchen, aber nichts über seine Höhe vereinbart ist. In diesem Falle wird der Lehrling „bei Fehlen eines Ortsgebrauches naturgemäß zunächst mit ganz geringem Gehalt sich begnügen müssen, wenn ein Entgelt überhaupt angemessen erscheint, während er

---

die Natur des Lehrvertrags unwesentlich ist. Ein solcher Anspruch kann aber natürlich rechtsgültig vereinbart werden, und falls dies nicht geschehen ist, entscheidet nach allgemeinen Grundsätzen der Ortsgebrauch. Dies ist — ebenso wie die Grundsätze des § 59 oder im a. HGB. die der Art. 61 Abs. 2 u. 57 — etwas Selbstverständliches und brauchte daher vom Gesetz nicht erst ausdrücklich bestimmt zu werden.

[5]) Anders bezüglich dieses Punktes Staub S. 347 Anm. 10; Dunger S. 66; Haebler S. 25; van Koolwyk S. 33; vgl. dagegen Ehrenbacher S. 33; Krake S. 27; Protze S. 19.

in späterer Zeit bei fortgeschritteneren Kenntnissen eine höhere Vergütung beanspruchen darf".[6])

Nichtgewährung des Gehaltes oder gebührenden Unterhaltes liegt nun „nicht bloß dann vor, wenn eine bewußte Verweigerung auf Anfordern erfolgt, sondern auch dann, wenn ohne Anfordern des Gehilfen (Lehrlings) infolge von Unachtsamkeit die Verabreichung unterbleibt, was insbesondere beim Unterhalt von Bedeutung ist. Doch darf es sich dann nicht bloß um einen einzelnen Fall handeln, sondern es muß fortgesetztes Unterlassen vorliegen".[7]) Es ist also nicht eine ausdrückliche Weigerung des Lehrherrn erforderlich, Gehalt und Unterhalt zu gewähren, sondern es genügt, daß er seiner Verpflichtung nicht nachkommt.[8])

Gehalt bezieht der Lehrling in der Praxis, da er nur zum Lernen, nicht zum Geldverdienen im Geschäfte angestellt ist, sei es nun vertragsmäßig oder gemäß Ortsgebrauch, nur in seltenen Fällen und dann meist nur in Form eines sogen. Taschengeldes, dessen Betrag in der Regel jährlich steigt.

Man wird den Kündigungsgrund wegen Nichtgewährung des Gehaltes beim Lehrling nicht mit derselben Strenge handhaben dürfen als es beim Handlungs-

---

[6]) Scharf S. 57.

[7]) Lehmann-Ring S. 174 unter Nr. 3 zu § 71; vgl. auch Staub S. 327 Anm. 3 zu § 71; Fuld S. 81.

[8]) vgl. Düringer-Hachenburg S. 227 Anm. III zu § 71; Dunger S. 168.

gehilfen geboten erscheint. Letzterer muß meistenteils seinen gesamten Lebensunterhalt selbst bestreiten, so daß die regelmäßige und pünktliche Auszahlung seines Gehaltes für ihn dringend notwendig ist. Die Vorenthaltung desselben dürfte deshalb für den Handlungsgehilfen, von besonderen Umständen abgesehen, fast immer einen sofortigen Austrittsgrund bilden. Der Handlungslehrling dagegen, der in der Regel von seinen Eltern unterhalten wird, wird das kleine Taschengeld, dessen Gewährung mit dem Lehrherrn etwa vereinbart worden ist und von dem er nur ab und zu geringere Ausgaben für sich bestreiten soll, nicht besonders notwendig brauchen, so daß die Versagung desselben nicht ohne weiteres[9]) einen Austrittsgrund geben wird. „Für solche Fälle einer bloßen Taschengeldszahlung wird man unter Berücksichtigung der dem Lehrherrn zustehenden Erziehungspflichten und -rechte dem Lehrherrn das Recht zugestehen müssen, zwar nicht dem Lehrling das Entgelt ganz vorzuenthalten, wohl aber es ihm in angemessenen Raten zu zahlen oder einen Teil davon für den Lehrling zur Bestreitung notwendiger Anschaffungen zu sparen, z. B. im Falle, daß der noch jugendliche Lehrling das Geld verschwendet oder sich Ausschweifungen ergibt, wenn er eine größere Summe Geldes auf einmal erhält.“ [10])

Allerdings kann auch eine teilweise Nichtgewährung oder nicht rechtzeitige Gewährung des „Gehalts“ an

[9]) So auch Lehmann-Ring S. 187 unter Nr. 4 zu § 77.
[10]) Protze S. 19/20.

den Lehrling als wichtiger Grund nach § 71 Ziff. 2 HGB. angesehen werden, z. B. dann, wenn es wie in Ausnahmefällen dem mittellosen Lehrling gemäß dem Vertrag zur notdürftigen Bestreitung seines Lebensunterhaltes dienen soll. Die richterliche Entscheidung richtet sich auch hier nach der Sachlage des konkreten Falles.

Beruht die Nichtgewährung des Gehalts etwa auf bloßer Vergeßlichkeit oder auf augenblicklicher Verlegenheit (Ausbleiben einer Geldsendung, Abhandensein des Kassenschlüssels),[11]) um die beiden von Staub (S. 327 Anm. 3 zu § 71) angeführten Fälle zu nennen, so berechtigt sie nicht den Handlungsgehilfen und erst recht nicht den Lehrling zur sofortigen Vertragsauflösung.

Auch freien Unterhalt als Entschädigung für die von ihm geleisteten Dienste hat der Lehrling in der Praxis nur selten zu beanspruchen. Wenn er in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen ist und dort „Kost und Logis" erhält, bezahlt er dem Lehrherrn dafür in der Regel eine Vergütung. Steht ihm aber ein rechtsgültiger Anspruch auf freien Unterhalt zu, so braucht er sich auch eine Gewährung von unzureichendem oder schlechtem Unterhalt nicht gefallen zu lassen. Der Begriff des „gebührenden Unterhalts" bestimmt sich nach den konkreten Verhältnissen des Einzelfalles, insbesondere darnach, ob der Geschäftsbetrieb Kleingewerbe- oder Großbetrieb ist, ferner nach dem Alter, der

---

[11]) Komm.-Ber. S. 35, in Hahns Mat. S. 562; vgl. oben S. 23/24.

wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Stellung des betreffenden Handlungslehrlings.[12])

3. Wenn der Lehrherr den ihm nach § 62 HGB. obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert (§§ 77 Abs. 3, 71 Ziff. 3 HGB.). Der in Frage kommende § 62 in Verb. mit § 76 Abs. 1 HGB. statuiert die Fürsorgepflicht des Lehrherrn für das **persönliche Wohl des Lehrlings**: Der Prinzipal ist verpflichtet, die Geschäftsräume und die für den Geschäftsbetrieb bestimmten Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, auch den Geschäftsbetrieb und die Arbeitszeit so zu regeln, daß **der Lehrling gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit,** soweit die Natur des Betriebes es gestattet, **geschützt** und die **Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes** gesichert ist. Ist der Lehrling in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Lehrherr außerdem in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die **Gesundheit, die Sittlichkeit und Religion des Lehrlings** erforderlich sind.

Verweigert der Lehrherr, diesen seinen Schutzverpflichtungen nachzukommen, so ist der Lehrling zur sofortigen Vertragsauflösung berechtigt. Die „Verweigerung"

---

[12]) vgl. Düringer-Hachenburg S. 227 Anm. III zu § 71; Goldmann S. 345 Anm. 1 zu § 71 unter II, 2.

setzt stets eine Aufforderung, eine vergebliche Ermahnung seitens des Lehrlings an den Lehrherrn voraus, die versäumten Schutzpflichten zu erfüllen; ohne eine solche kann von einer „Verweigerung" keine Rede sein.[13]) Dies ist auch in der Reichstagskommission[14]) ausdrücklich betont worden. Die Aufforderung kann in irgendeiner Form geschehen, es genügt schon bloßes Angehen. Gleichgültig ist, ob die Weigerung des Lehrherrn ausdrücklich oder stillschweigend geschieht:[15]) der Lehrling ist selbst dann kündigungsberechtigt, wenn der Lehrherr seinem berechtigten Ansinnen nicht entspricht, also ohne sich ausdrücklich zu weigern, den vom Lehrling bemängelten Mißstand nicht abändert. Eine beharrliche Weigerung ist nicht erforderlich, ebensowenig eine mehrmalige Ermahnung seitens des Lehrlings.

4. Berechtigt im § 71 Ziff. 3 HGB. erst die „Ver-

---

[13]) vgl. oben S. 38; ebenso Goldmann S. 346 unter III; Makower S. 219 Anm. III zu § 71; Hans Lehmann S. 77; Fuld S. 82, auch S. 121; Horrwitz S. 145; a. M. dagegen Staub S. 327 Anm. 4 zu § 71; Düringer-Hachenburg S. 228 Anm. IV zu § 71; Dunger S. 168/69, nach denen die „Verweigerung" nur regelmäßig eine Aufforderung des Gehilfen bezw. Lehrlings voraussetzt, während bei „schreienden Mißständen" auch ohne eine solche schon in dem wissentlichen Unterlassen ihrer Beseitigung eine Verweigerung erblickt werden müsse.

[14]) vgl. Komm.-Ber. S. 34, in Hahns Mat. S. 561.

[15]) Lehmann-Ring S. 174 Nr. 4 zu § 71; Makower a. a. O.; Fuld S. 82; Komm.-Ber. S. 34, bei Hahn a. a. O.

weigerung“ den Handlungsgehilfen oder -Lehrling zur sofortigen Kündigung, so ist der Lehrling nach der lediglich auf das Lehrverhältnis zugeschnittenen besonderen Bestimmung des § 77 Abs. 3 Satz 2 auch dann schon kündigungsberechtigt, wenn der Lehrherr seine Verpflichtungen gegen den Lehrling in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung[16]) gefährdenden Weise **vernachlässigt.** Ist also nach § 71 Ziff. 3 Nicht-Erfüllung oder mangelhafte Erfüllung der Schutzverpflichtungen des Lehrherrn trotz vorheriger Aufforderung des Lehrlings notwendig, so genügt nach § 77 Abs. 3 Satz 2 zur sofortigen Aufkündigung des Vertrags schon die einfache Vernachlässigung jener Pflichten in Beziehung auf Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung des Lehrlings, ohne daß es einer vorherigen Ermahnung bedarf. Doch muß eine tatsächliche Vernachlässigung in der angegebenen Art und Weise vorliegen, die bloße „Besorgnis einer drohenden Vernachlässigung“ genügt noch nicht.[17]) Oft wird schon eine nur objektive Vernachlässigung zur Kündigungsbefugnis des Lehrlings ausreichen, z. B. „wenn der Lehrherr zwar einen an sich geeigneten Ver-

---

[16]) s. Zeitschr. f. d. ges. HR. Bd. 14 S. 342, wonach dem Lehrling das sofortige Kündigungsrecht zusteht, weil er bisher während der Dauer der Arbeitsstunden immer nur mit häuslichen Verrichtungen überhäuft worden ist. Diese Entscheidung findet sich auch bei Gruchot, Zusammenstellung von Entscheidungen usw. (Beiträge n. F. 4. Jahrg.) S. 835.

[17]) Lehmann-Ring S. 187 unter Nr. 4 zu § 77.

treter bestellt, dieser aber seine Verpflichtungen vernachlässigt".[18])

Die ausdrückliche Hervorhebung der Kündigungsrechte des Lehrlings wegen Verweigerung der Erfüllung, bezw. wegen Vernachlässigung der Schutzverpflichtungen seitens des Lehrherrn ist eine hochbedeutsame und erfreuliche Neuerung unseres Handelsgesetzbuchs.

5. Endlich führt das Gesetz als letztes Beispiel eines wichtigen Kündigungsgrundes für den Lehrling noch den Fall an, daß sich der Lehrherr **erhebliche Ehrverletzungen, unsittliche Zumutungen** oder **Tätlichkeiten**[19]) gegen den Lehrling zuschulden kommen läßt oder es **verweigert,** den Lehrling gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Familienangehörigen des Lehrherrn zu **schützen** (§§ 77 Abs. 3, 71 Ziff. 4 HGB.).

Hierüber vgl. die Ausführungen oben S. 42 ff.

a) Ehrverletzungen rechtfertigen die sofortige Kündigung des Lehrlings auch hier nur, wenn sie erheblich sind. Ob dies der Fall ist, darüber entscheidet freies richterliches Ermessen. Daß mißfällige Bemerkungen, leichte Schimpfworte, ja sogar Handgreiflichkeiten und in etwas derber Weise erfolgende Zurechtweisungen seitens des Prinzipals, z. B. wegen schlechter Leistungen oder

---

[18]) Staub S. 350 Anm. 7 zu § 77.

[19]) Anders das a. HGB., nach dessen Art. 63 „tätliche Mißhandlungen" oder schwere Ehrverletzungen notwendig waren; vgl. oben S. 42 Anm. 24.

Nachlässigkeiten des Lehrlings, mit Rücksicht auf den Lern- und Erziehungszweck des Lehrvertrages nur selten für den Lehrling ein Aufhebungsgrund sein werden, ist schon oben (S. 25 u. 44) gesagt worden.

Die dem Lehrling zugefügte erhebliche Ehrverletzung kann insbesondere auch eine symbolische Beleidigung, z. B. eine solche durch Gesten sein.

Eine erhebliche Ehrverletzung ist es namentlich auch, wenn der Lehrherr den Lehrling grundlos einer unehrenhaften Handlung verdächtigt, „außer wenn für den Verdacht gewichtige Gründe sprechen und der Prinzipal sich hinterher entschuldigt. Jedoch auch eine solche Entschuldigung wird dann unerheblich sein, wenn der Vorwurf in Gegenwart anderer Personen ausgesprochen worden ist".[20])

Beim Fehlen der Beleidigungsabsicht oder des Bewußtseins, das Ehrgefühl des Lehrlings zu verletzen, besteht dessen Kündigungsrecht ebenfalls, wenn der Lehrherr dieses Bewußtsein hätte haben müssen.[21])

b) Auch unsittliche Zumutungen seitens des Lehrherrn sind vom Gesetz als besonderer Kündigungsgrund hervorgehoben. Unsittliche Zumutung ist „ein vom Lehrherrn an den Lehrling gestelltes Begehren, unsittliche Handlungen mit sich vornehmen zu lassen oder Dritten

---

[20]) Horrwitz S. 146; ebenso Staub S. 327 Anm. 5 zu § 71.

[21]) Ebenso Horrwitz auf S. 142; s. dagegen oben S. 44.

gegenüber zu begehen".[22]) Ihr ist der Zusammenhang mit der geschlechtlichen Sphäre wesentlich.[23]) Unsittliche Zumutungen sind stets auch als erhebliche Ehrverletzungen anzusehen (vgl. oben S. 45).

c) Tätlichkeiten des Lehrherrn gegenüber dem Handlungslehrling berechtigen diesen nach dem Gesetzbuch in der Regel zur sofortigen Kündigung. Ein Züchtigungsrecht des Kaufmanns gegenüber seinem Handlungslehrling besteht deshalb nach Ansicht des Verfassers nicht;[24]) doch wird trotzdem wegen leichter Tätlichkeiten des Lehrherrn wie eben Handgreiflichkeiten unter Anwendung des Passus im Gesetz „sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen" dem Lehrling das sofortige Austrittsrecht vielfach aberkannt werden müssen.[25]) Es muß hierbei auch auf das Alter, den Bildungsgrad sowie die Herkunft des Lehrlings angemessene Rücksicht genommen werden.[25])

d) Der Prinzipal ist verpflichtet, den Lehrling auch gegen Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen eines anderen Angestellten oder eines Familienangehörigen des Prinzipals zu schützen. Unter Angestellten sind die zum Lehrherrn in einem Unterordnungsverhältnis stehenden Personen zu verstehen, denen gegenüber er Dienstberechtigter bezw. -Verpflichteter (vgl.

---

[22]) Lehmann-Ring S. 174 Nr. 5. zu § 71.

[23]) s. darüber Ausführliches bei Fuld S. 83, 84.

[24]) Ebenso Horrwitz S. 168 unter IV.

[25]) So auch van Koolwyk S. 83.

oben Einleitung S. 2) ist, also nicht bloß die anderen Handlungslehrlinge, die Handlungsgehilfen, der Prokurist, sondern auch die gewerblichen Angestellten sowie das Gesinde des Lehrherrn.[26]) Familienangehörige sind die Gesamtheit der Personen, welche mit dem Lehrherrn verwandt sind, solange sie sich bei ihm aufhalten, also auch ein zu vorübergehendem Besuch beim Lehrherrn als Gast weilender Verwandter.

Die Verweigerung jenes Schutzes ist für den Lehrling Kündigungsgrund. „Es ist eine sich aus der allgemeinen Fürsorgepflicht ergebende Vertragspflicht des Lehrherrn, den in seiner Stellung oder Hausgemeinschaft stehenden Lehrling vor Übergriffen irgend anderer Angestellter oder Hausangehöriger sicherzustellen."[27]) Die „Verweigerung" dieses Schutzes setzt stets eine Aufforderung des Lehrlings an den Lehrherrn zur Schutzgewährung voraus[28]) (vgl. oben S. 38 u. 54). Welche Schutzmaßregeln er zu treffen hat, richtet sich nach den Umständen des einzelnen Falles; unter Umständen kann sogar erforderlich sein, daß er den anderen Angestellten, der sich einer der vorbezeichneten Handlungen schuldig

---

[26]) Lehmann-Ring S. 174 Nr. 5 zu § 71 rechnet das Gesinde zu den „Familienangehörigen".

[27]) Dunger S. 170; vgl. auch Komm.-Ver. S. 35, in Hahns Mat. S. 561/62.

[28]) Ebenso Fuld S. 84; s. dagegen Staub S. 327/28 Anm. 5 zu § 71; a. M. auch Dunger S. 170 und Rudorff S. 39.

macht, entläßt, z. B. wenn dieser trotz dringlicher Warnung seitens des Lehrherrn sein Gebaren immer wieder fortsetzt. Man wird mit Staub (S. 328 Anm. 5 zu § 71) sagen müssen, daß der Lehrling auch dann zur sofortigen Kündigung berechtigt ist, wenn sich sein Lehrherr in gutem Glauben weigert, den Schutz zu gewähren, z. B. weil er dem Lehrling die von ihm behauptete Ehrverletzung, die der Täter leugnet, nicht glaubt; „nicht das Verschulden des Prinzipals ist hier der Kündigungsgrund, sondern die Schutzlosigkeit des Gehilfen (Lehrlings)."[29])

II. Sonstige Gründe, die den Lehrling oder dessen gesetzlichen Vertreter zur sofortigen Aufhebung des Lehrverhältnisses berechtigen, sind ebenfalls in unbegrenzter Zahl vorhanden. Daß der Lehrvertrag namentlich dann aufgelöst werden kann, wenn der Lehrherr zur Erfüllung der ihm vertragsmäßig obliegenden Verpflichtungen unfähig[30]) wird, braucht, wie die Denkschrift besagt,[31]) nicht besonders ausgesprochen zu werden. Hierher gehört hauptsächlich der Fall, daß er zur Ausbildung des Lehrlings unfähig wird, z. B. infolge von Krankheit. Verliert der Lehrherr die bürgerlichen Ehrenrechte und folglich gemäß § 81 HGB. das Recht zum Halten von Lehrlingen, so wird der Lehrvertrag trotzdem damit nicht ungültig, ebensowenig wie ein von vornherein dem Verbot des § 81

[29]) Staub a. a. O.

[30]) vgl. GewO. § 127 b Abs. 3 Nr. 2.

[31]) S. 66, in Hahns Mat. S. 244.

zuwider abgeschlossener Lehrvertrag nichtig ist[32]) („dürfen nicht", nicht „können nicht" in § 81[33])), jedoch liegt hierin ein wichtiger Kündigungsgrund nach §§ 77 Abs. 3, 70 Abs. 1 HGB.,[34]) gleichviel ob es sich um eine nachträgliche Entziehung der bürgerlichen Ehrenrechte oder das Fehlen derselben beim Abschluß des Lehrvertrages handelt. Auch darin, daß der Lehrherr eine nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befindliche Person zur Anleitung des Lehrlings verwendet (vgl. § 81 HGB.), liegt für diesen ein wichtiger Austrittsgrund.[35]) Erlangt der Lehrherr bezw. die mit der Anleitung des Lehrlings betraute Person noch vor der Aufhebungserklärung desselben die bürgerlichen Ehrenrechte wieder, so fällt damit auch das sofortige Kündigungsrecht weg.[36])

Der Übergang des Geschäftes des Prinzipals

---

[32]) Entgegengesetzter Meinung Düringer-Hachenburg S. 253 zu § 81 I; Goldmann S. 395 II 1 zu § 81; Lehmann-Ring S. 190 Nr. 1 zu § 81; Karl Lehmann S. 210 Anm. 2; Fuld S. 119.

[33]) vgl. zu dieser Terminologie Staub S. 354/55 Anm. 1 zu § 81; Planck, Komm z. BGB. Bd. 1 S. 27, 28; Staudinger, Komm. z. BGB. Bd. 1 S. 435 unter 5 b, c.

[34]) Gleicher Ansicht Hans Lehmann S. 13 ff., 78; Staub a. a. O.; Staudinger a. a. O.; Bloch S. 9 Anm. 5 und S. 39; Cadenbach S. 16; Haebler S. 9.

[35]) Düringer-Hachenburg S. 253 unter I zu § 81; Goldmann S. 395 II, 2 zu § 81; Lehmann-Ring S. 190 unter Nr. 1 zu § 81.

[36]) vgl. Hans Lehmann S. 13.

auf einen neuen Inhaber, z. B. bei Veräußerung des Geschäftes, beim Ausscheiden eines oder mehrerer Gesellschafter aus einer Handelsgesellschaft, ist (abgesehen vom Tode des Lehrherrn, vgl. unten S. 64 ff.) nur unter Umständen ein wichtiger Grund zur sofortigen Kündigung für den Lehrling bezw. dessen gesetzlichen Vertreter,[37]) nämlich dann, wenn der Lehrvertrag gerade mit Rücksicht auf die Persönlichkeit des bisherigen Inhabers oder des ausgeschiedenen Gesellschafters abgeschlossen worden war[38]) oder die weitere Ausbildung des Lehrlings durch den Wechsel der Geschäftsinhaberschaft gefährdet ist. Ist der Lehrling in einer Aktiengesellschaft angestellt, so gibt ihm ein Wechsel ihrer Direktoren selbstverständlich kein Kündigungsrecht; denn sein Lehrherr, die Aktiengesellschaft, hat gar nicht gewechselt, gewechselt haben nur die Vertreter seines Lehrherrn, die Direktoren, die nicht selber Lehrherrn sind.[39])

Als wichtige Kündigungsgründe kommen für den Lehrling ferner noch in Betracht: Verurteilung des Lehrherrn wegen schwerer oder anrüchiger Vergehen, unsittlicher Lebenswandel desselben, bei einem in die häusliche

---

[37]) Denkschr. S. 66, in Hahns Mat. S. 244.

[38]) Ebenso Staub S. 350 Anm. 7 zu § 77 (anders in seiner 6./7. Aufl. Anm. 7); Lehmann-Ring S. 187 Anm. 4 zu § 77; Goldmann S. 386 zu § 77 Anm. 3 II 3; Makower S. 237 Anm. III b zu § 77; Protze S. 34; Horrwitz S. 169; Rudorff S. 43; s. auch ROHG. Bd. 18 S. 374.

[39]) Hans Lehmann S. 77; Horrwitz S. 118.

Gemeinschaft aufgenommenen Lehrling auch gestörte häusliche Verhältnisse des Prinzipals, die es unstatthaft erscheinen lassen, ihm den Lehrling weiter anzuvertrauen,[40]) unsittliches Verhalten des Lehrherrn überhaupt.[41]) Endlich kann dessen Konkurs einen wichtigen Grund zur sofortigen Vertragsaufhebung für den Lehrling bezw. dessen gesetzlichen Vertreter bilden[42]) (vgl. ROHG. Bd. 19 S. 393), „zumal bei einem im Konkurs befindlichen Geschäft die Erreichung des Zieles vollständiger und gewissenhafter Ausbildung stets zweifelhaft sein wird".[43])

Daß die Verwendung des Lehrlings zu mechanischen Dienstverrichtungen, z. B. zum Kopieren von Briefen, und zu dem Hausgesinde obliegenden Arbeiten, beispielsweise zu Botengängen, mit den Zwecken des Lehrvertrags ver-

---

[40]) ROHG. Bd. 13 S. 109; Staub S. 351 Anm. 7 zu § 77; Lehmann-Ring a. a. O.; Bloch S. 40.

[41]) Busch, Arch. Bd. 20 S. 67.

[42]) Jaeger, KO. S. 184 unter Anm. 7 zu § 22; Staub a. a. O.; Hans Lehmann a. a. O.; Haebler S. 43. Anders AG. Frankfurt a. M. in der Zeitschr. f. d. ges. HR. Bd. 14 S. 543/44 (bei Gruchot, Zusammenstellung von Entscheidungen usw. in seinen Beiträgen n. F. 4. Jahrg. S. 845/46) sowie Lehmann-Ring S. 188 Anm. 5 zu § 77.

Zu betonen ist, daß der Lehrvertrag wegen Konkurses des Lehrherrn nach der KO. § 22 nicht mehr aufgekündigt werden kann, da gesetzliche Kündigungsfristen für den Lehrvertrag nicht bestehen (s. oben S. 11; anders der Handlungsgehilfenvertrag). Jaeger und Staub a. a. O.; anders Lehmann-Ring a. a. O.

[43]) Horrwitz S. 169.

träglich sein kann und deshalb nicht immer einen wichtigen Kündigungsgrund zu bilden braucht, hebt Staub (S. 350 Anm. 7 zu § 77) zutreffend hervor.[44])

§ 8.

c) Die Kündigung im Falle des Todes des Lehrherrn.

Stirbt der Lehrherr, so endigt das Lehrverhältnis nicht ohne weiteres, denn seine Rechte und Pflichten sind nicht höchstpersönlich,[1]) sondern gehen auf seine Rechtsnachfolger über, wie er ja auch nach § 76 Abs. 2 HGB. die Lehrpflichten nicht persönlich zu erfüllen braucht, sondern damit einen geeigneten Vertreter beauftragen darf.

Der Gesetzgeber konnte nun aber billigerweise nicht verlangen, daß die Rechtsnachfolger des verstorbenen Lehrherrn bei ihrer Sukzession in seine sonstigen Rechte und Pflichten auch die Pflicht zur vorschriftsmäßigen Ausbildung des Lehrlings mit übernehmen, und daß der Lehrling sich von den Erben des Lehrherrn weiter ausbilden lassen muß; denn diese werden, vielleicht einem ganz anderen als dem kaufmännischen Berufe angehörig, zur Lehrlingsausbildung nicht immer fähig sein, und überdies wird fast jeder Lehrvertrag mit Rücksicht auf die Persönlichkeit des Lehrherrn, die für Ausbildung und

---

[44]) s. dazu die Entscheidung bei Gruchot, Zusammenstellung von Entscheidungen usw. (Beitr. n. F. 4. Jahrg.) S. 835 ff.

[1]) Anders die Rechte und Pflichten des Lehrlings; s. unten S. 93.

Sittlichkeit des Lehrlings von größter Wichtigkeit ist, abgeschlossen.

In Anbetracht dessen bestimmt der § 77 Abs. 4 HGB., daß das Lehrverhältnis im Falle des Todes des Lehrherrn innerhalb eines Monats ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann.[2]) Es tritt also hier gleichsam wieder eine gesetzliche Probezeit ein: sowohl der Lehrling als die Erben des Lehrherrn können binnen eines Monats vom Tode des Lehrherrn an gerechnet das Lehrverhältnis nach freier Willkür fristlos kündigen. Für die Berechnung jener Monatsfrist sind die §§ 187, 188 BGB. maßgebend. Der Grund dieser zeitlichen Beschränkung ist, daß die Ungewißheit über das Fortbestehen des Lehrverhältnisses, die durch die Zulassung der fristlosen Kündigung entsteht, nicht unbeschränkt lange dauern soll.[3]) Die Frist kann vertraglich weder ausgeschlossen noch verkürzt oder verlängert werden: denn die Bestimmung ist zwingendes Recht.[4]) Dies ergibt sich aus ihrem Wortlaut (verglichen mit dem des § 77 Abs. 2 Satz 1; s. oben S. 15, 16) sowie aus dem Schweigen des Gesetzes über die Möglichkeit einer vertraglichen Verlängerung der Frist, wie Protze S. 34 zutreffend ausführt, „denn sicherlich hätte der Gesetzgeber, um eine unbillige vertragsmäßige Be-

---

[2]) vgl. § 127 b Abs. 4 GewO.

[3]) Protze S. 35.

[4]) Ebenso Cosack S. 101 IX und Protze S. 34; anders Lehmann-Ring S. 187 unter Nr. 4 zu § 77.

stimmung bezüglich jener Frist zu vermeiden, sonst eine dem § 77 Abs. 2 HGB. analoge Bestimmung getroffen".

Nach Ablauf der einmonatlichen Frist ohne Kündigung seitens einer der beiden Parteien besteht das Lehrverhältnis mit den Erben des Verstorbenen fort.

Der Tod des Lehrherrn ist ein absoluter Grund zur Auflösung des Vertrages binnen Monatsfrist, nicht nur ein zur fristlosen Kündigung berechtigender „wichtiger Grund" im Sinne der §§ 77 Abs. 3, 70—72 HGB.[5]) Dies ist aus der Regelung des Falles des Todes des Lehrherrn in einem besonderen Absatze im Gesetz zu entnehmen. Die den gesetzlichen Beispielen von „wichtigen Kündigungsgründen" wesentliche Beschränkung „sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen" (vgl. oben §§ 5—7) greift hier nicht Platz.[6])

Ist der Handlungslehrling bei einer offenen Handelsgesellschaft angestellt und stirbt ein Mitinhaber derselben, so liegt der Fall des § 77 Abs. 4 dann nicht vor, wenn einer der überlebenden Mitinhaber die Leitung der Ausbildung durchzuführen imstande ist oder der Lehrvertrag nicht gerade mit Rücksicht auf die Persönlichkeit des verstorbenen Mitinhabers abgeschlossen worden war.[7]) Beim

---

[5]) So auch ausdrücklich Düringer-Hachenburg S. 249 Anm. V zu § 77; van Koolwyk S. 77; Scharf S. 87.

[6]) Falsch Bloch S. 38/39.

[7]) s. auch Staub S. 351 Anm. 8 zu § 77; Protze S. 34; Cadenbach S. 59/60; Hans Lehmann S. 74; Dunger S. 149; Krake S. 42; vgl. auch Horrwitz S. 169, 118.

Tode der Sozii einer Handelsgesellschaft gilt also dasselbe, wie wenn einer von ihnen aus dieser ausscheidet (s. oben S. 62).

§ 9.

d) Die Beendigung infolge der Erklärung, daß der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder Beruf übergehen werde.

Nach § 78 Abs. 1 HGB. endigt, wenn von dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings oder, sofern dieser volljährig ist, von ihm selbst dem Lehrherrn die schriftliche Erklärung abgegeben wird, daß der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder zu einem anderen Beruf übergehen werde, das Lehrverhältnis nach dem Ablauf eines Monats, wenn nicht der Lehrling früher entlassen wird.[1]) Diese Vorschrift, die dem alten Handelsgesetzbuch fremd war,[2]) ist dem jetzigen § 127e

[1]) Der Abs. 2 des § 78, welcher von der Schadensersatzpflicht des Lehrlings für den Fall, daß er der abgegebenen Erklärung zuwider vor dem Ablauf von neun Monaten nach der Beendigung des Lehrverhältnisses in ein anderes Geschäft als Handlungslehrling oder Handlungsgehilfe eintritt, sowie von der Mithaftung des neuen Lehrherrn oder Prinzipals spricht, fällt außerhalb des Rahmens dieser Darstellung, die nur die Beendigungsgründe des Lehrverhältnisses, nicht auch die Folgen seiner Beendigung behandeln soll, und ist daher, soweit er nicht zur Erläuterung des Abs. 1 des § 78 heranzuziehen ist, beiseite zu lassen.

[2]) Nach letzterem konnte der geplante Übergang zu einem anderen Gewerbe oder Beruf höchstens als „wichtiger Grund" zur sofortigen Auflösung des Vertragsverhältnisses in Betracht kommen; vgl. Horrwitz S. 171.

Abs. 1 GewO. nachgebildet. Sie ist geschaffen zum Schutze des Lehrlings. Dieser soll, falls er oder sein gesetzlicher Vertreter erst nach dem Ablauf der Probezeit (s. oben S. 14 ff.) die Überzeugung gewonnen hat, daß ihm ein anderer Beruf mehr zusagt, seinen Neigungen und Anlagen zuwider nicht bei dem einmal eingegangenen Lehrverhältnis festgehalten werden, sondern dieses auflösen und sich dem neuen Beruf widmen können. Durch die Bestimmung wird dem Grundsatz des freien Berufswechsels Rechnung getragen.

I. Die Voraussetzungen der Endigung nach § 78.

1. Die im § 78 Abs. 1 genannte Erklärung muß vom gesetzlichen Vertreter des Lehrlings oder, wenn dieser volljährig ist, von ihm selbst abgegeben werden.

a) Nur der volljährige Handlungslehrling also oder gemäß § 3 Abs. 2 BGB. der für volljährig erklärte kann die Erklärung selbst abgeben; die Erklärung seitens des noch minderjährigen Lehrlings wäre auch dann unwirksam, wenn sie mit Einwilligung oder Genehmigung seines gesetzlichen Vertreters erfolgte.[3])

b) Gesetzlicher Vertreter des Lehrlings ist derjenige, dessen Vertretungsmacht auf Gesetz beruht. Es ist dies entweder sein Vater, seine Mutter, sein Vormund oder ein Pfleger. Gesetzlicher Vertreter des ehelich geborenen Lehrlings ist regelmäßig sein Vater (§§ 1626, 1627, 1630 BGB.), oder wenn dieser gestorben oder für tot erklärt ist oder die elterliche Gewalt verwirkt hat und die Ehe

[3]) Hans Lehmann S. 71.

aufgelöst ist (§ 1684 BGB.) oder der Mutter gemäß § 1685 die Ausübung der elterlichen Gewalt zusteht, die Mutter des Lehrlings (§§ 1626, 1684 ff., §§ 1627, 1630 in Verb. mit § 1686 BGB.) oder endlich an dritter Stelle gemäß §§ 1773, 1896, 1906, 1897 in Verb. mit § 1793 BGB. sein Vormund. Steht der Lehrling etwa bei dem Inhaber der elterlichen Gewalt selbst (also beim Vater oder bei der Mutter), bei seinem Vormund, dem Ehegatten eines derselben oder bei einem ihrer Verwandten in gerader Linie in der Lehre, so kommt als gesetzlicher Vertreter bezüglich des Lehrverhältnisses ein Pfleger in Betracht (§§ 181, 1909, 1630 Abs. 2, 1795 Ziff. 1 BGB.). Gesetzlicher Vertreter eines unehelich geborenen Lehrlings ist nicht seine Mutter (§ 1707 BGB.), sondern sein Vormund (§ 1773 in Verb. mit § 1707 BGB.).[4])

2. Die obenerwähnte Erklärung ist eine einseitige Willenserklärung, bedarf also nicht der Annahme. Sie muß dem Lehrherrn gegenüber abgegeben werden (vgl. unten S. 81 unter I, 5), ist also eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung.

3. Sie muß, damit sie die Beendigung des Lehrverhältnisses zur Folge hat, nach der ausdrücklichen Gesetzesvorschrift schriftlich abgegeben sein.

Der schriftlichen Form ist nach § 126 BGB. wesentlich, daß die Urkunde vom volljährigen oder vom gesetz-

---

[4]) vgl. Goldmann S. 388 Anm. 1 zu § 78 unter I, 1; Düringer-Hachenburg S. 249, 250 unter I zu § 78.

lichen Vertreter des minderjährigen Lehrlings eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels gerichtlich oder notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet sein muß. Gemäß § 126 Abs. 3 BGB. wird die schriftliche Form durch die gerichtliche oder notarielle Beurkundung ersetzt. Selbstverständlich kann die Erklärung in der genannten Form auch durch einen Bevollmächtigten des Lehrlings oder gesetzlichen Vertreter abgegeben werden,[5]) der dann mit dem Namen des Vertretenen unterschreiben kann.

Es ist nicht notwendig, daß sie in einer besonderen Urkunde abgegeben wird, sondern es genügt ihre Mitteilung im Laufe eines Briefwechsels, etwa in einem Brief oder auf einer Postkarte, auch wenn diese außerdem noch andere Mitteilungen enthalten; nur müssen die Erfordernisse des § 126 BGB. erfüllt, der Brief oder die Postkarte also mit eigenhändiger Namensunterschrift des gesetzlichen Vertreters oder des Lehrlings bezw. des Bevollmächtigten dieser Personen versehen sein. Jedoch ist eine Erklärung durch Telegramm nicht ausreichend, da es sich hier um eine durch Gesetz vorgeschriebene schriftliche Form, nicht um eine durch Rechtsgeschäft bestimmte handelt, folglich nur § 126, nicht auch § 127 BGB. Anwendung finden kann.[6])

---

[5]) Ebenso Staub S. 352 Anm. 2 zu § 78; van Koolwyk S. 78; anders Fuld S. 124.

[6]) Ebenso Staub a. a. O.; Goldmann S. 388 unter I, 2a; Lehmann-Ring S. 188 unter Nr. 1 zu § 78; Proße S. 35;

Eine bloß mündliche Erklärung ist, wie oben gesagt, ungenügend; vgl. aber über ihre event. Wirkung unten S. 83, 84.

4. Eine weitere Voraussetzung der Endigung des Lehrverhältnisses nach § 78 ist, daß die Erklärung den Inhalt haben muß, der Lehrling werde zu einem anderen Gewerbe oder zu einem anderen Beruf übergehen. Sie braucht nur die allgemeine Mitteilung des bevorstehenden Gewerbs- oder Berufswechsels zu enthalten, eine Benennung des ins Auge gefaßten neuen Berufes oder Gewerbes ist nicht notwendig.[7]) Möglicherweise ist sich der Handlungslehrling noch gar nicht recht klar darüber, welchen neuen Beruf er ergreifen werde.

a) Die Frage, was unter einem „anderen Gewerbe" und einem „anderen Beruf" zu verstehen sei, ist sehr bestritten.

In der Literatur wird fast übereinstimmend angenommen,[8]) unter „anderem Gewerbe" im Sinne des

van Koolwyk S. 78 Note 2; Fuld S. 124 u. a.; anders Düringer-Hachenburg S. 250 unter I zu § 78.

[7]) Ebenso Lehmann-Ring a. a. O.; Hans Lehmann S. 71; Dunger S. 151; van Koolwyk S. 78; Haebler S. 45; a. M. Fuld S. 122.

[8]) So namentlich von Staub S. 351 Anm. 1 und S. 352 Anm. 4 zu § 78; Düringer-Hachenburg S. 250 zu § 78 Anm. I, 4; Makower S. 237 Anm. I zu § 78; Goldmann S. 388/89 I, 2bb; Lehmann-Ring a. a. O.; Ritter im Recht 5. Jahrg. 1901 S. 133 und andern.

§ 78 Abs. 1 sei nach dem Wortlaut des § 78 Abs. 2 ein Gewerbe gemeint, welches kein Handelsgewerbe sei, es genüge also zur Beendigung des Lehrverhältnisses nach Monatsablauf nicht die Erklärung, daß der Lehrling nur zu einer anderen Branche innerhalb der Grenzen des Handelsgewerbes, innerhalb des Kaufmannsstandes übergehen wolle; z. B. sei der Übergang vom Bankgeschäft zum Getreide- und überhaupt zum Warengeschäft, vom Buchhändlerberuf zum Bankgeschäft, vom Eisendetail- zum Speditionsgeschäft, von diesem zur Versicherungsbranche u. dgl. mehr kein nach § 78 HGB. zulässiger Berufs- oder Gewerbewechsel.[9]) Wolle der Handlungslehrling daher unter Beendigung des Lehrverhältnisses gemäß § 78 sich in einem anderen Gewerbe anstellen lassen, ohne die Folgen des § 78 Abs. 2 auf sich zu laden, so müsse er entweder in ein fremdes gewerbliches Unternehmen, das kein Handelsgewerbe sei, eintreten oder in ein fremdes Handelsgewerbe als Gewerbelehrling oder Gewerbegehilfe[10]) oder technischer oder sonstiger Arbeiter, bloß nicht als Handlungslehrling oder Handlungsgehilfe.

Nach der entgegengesetzten Ansicht des OLG. Hamburg in seiner Entscheidung v. 16. 6. 1900[11]) dagegen ist

---

[9]) Will der Lehrling die Geschäftsbranche wechseln, so ist nach dieser Ansicht zur Auflösung des Vertrags die Zustimmung des Lehrherrn erforderlich.

[10]) Anders nur Staub S. 351 unter Anm. 1 zu § 78.

[11]) OLGRspr. Bd. 1 Jahrg. 1900 Nr. 131 S. 227/28; gleicher

auch innerhalb des Kaufmannsstandes, des kaufmännischen Gewerbebetriebes oder Berufes im Sinne des § 78 ein Übergang von einem Gewerbe oder Berufe zu einem anderen möglich, und stellen z. B. ein als „Detailgeschäft von beschränktem Umfange" betriebenes Eisengeschäft und ein Speditionsgeschäft verschiedene „Berufe" im Sinne des § 78 dar. Nach dieser Ansicht genügt also schon die Erklärung des geplanten Wechsels der Geschäftsbranche dazu, die Beendigung des Lehrverhältnisses nach § 78 HGB. herbeizuführen.

Verfasser glaubt jener herrschenden Meinung entgegentreten zu müssen, da sie der Billigkeit widerspricht und schon aus diesem Grunde dem Willen des Gesetzgebers nicht entsprechen kann.

aa) Gewerbe im allgemeinen ist jeder wirtschaftliche Betrieb als dauernde Erwerbsquelle; diesem Begriff ist wesentlich einerseits ein wirtschaftlicher Betrieb und andrerseits, daß dieser an erster Stelle auf Erzielung eines Einkommens gerichtet ist. Die Gewerbe werden nun eingeteilt in Handelsgewerbe und Nichthandelsgewerbe. Der Begriff des Handelsgewerbes wird vom Gesetzbuch in § 1 Abs. 2 und §§ 2, 3 selbst abgegrenzt, z. B. gehören darunter das Umsatzgewerbe in beweglichen Sachen und Wertpapieren mit seinen einzelnen Zweigen,

---

Ansicht Horrwitz S. 170 Anm. 1; Fuld S. 122/23; vgl. auch Ehrenbacher S. 58 f.

das Bearbeitungsgewerbe im Großbetrieb mit seinen einzelnen Zweigen, das Prämienversicherungsgewerbe, das Speditionsgewerbe, Verlagsgewerbe, Buchhandels-, Kunsthandelsgewerbe usw., während zu den Nichthandelsgewerben namentlich das Be- und Verarbeitungsgewerbe im Kleinbetrieb mit seinen Zweigen gehört, z. B. das Schuhmacher-, Schneider-, Bäckerhandwerk. Ein Blick auf § 1 Abs. 2 HGB. zeigt, daß dieses auch innerhalb des kaufmännischen Berufes verschiedene „Gewerbe" unterscheidet,[12]) z. B. eben das Speditionsgewerbe, das Buchhandelsgewerbe. In *diesem* Sinne, gerade in dem einer *anderen Geschäftsbranche*, muß m. E. aber auch das „andere Gewerbe" des § 78 verstanden werden.

ββ) Der Begriff des „anderen Berufes" in § 78 steht m. E. im Gegensatz zum *kaufmännischen* Berufe.[13]) Der Übergang „zu einem anderen Beruf" würde insbesondere vorliegen, wenn der Lehrling erklärte, daß er studieren wolle.

---

[12]) Den ähnlichen Gedanken weist auch die Entscheidung des OLG. Hamburg a. a. O. S. 228 auf.

[13]) Ebenso *Ehrenbacher* S. 59 unten (in Widerspruch zu seiner Ausführung S. 59 oben). Anders OLG. Hamburg a. a. O., *Fuld* a. a. O., die zwar zu demselben praktischen Resultat kommen wie Verfasser, aber den Begriff Beruf „in weiterem Sinne" auffassen und den Übergang zu einer anderen Geschäftsbranche in Anlehnung an die Verkehrsanschauung, die auch innerhalb des *Kaufmannsstandes verschiedene Berufe* unterscheidet, z. B. den Beruf des Spediteurs von dem des Kolonialwarenhändlers, den des Drogisten von dem des Buchhändlers u. dgl., unter den *Berufswechsel* rechnen.

Die unter *aa* und *ββ* festgelegte Anschauung führt im Gegensatz zur herrschenden Meinung zu befriedigenden Resultaten. „Warum sollte auch das Gesetz verhindern wollen, daß ein im Bankfach tätiger Lehrling sich der Warenbranche widme, warum sollte ein Lehrling, der aus gesundheitlichen Gründen seine Tätigkeit in einem Drogengeschäft aufgibt, gehindert sein, in einem Konfektionshaus sein Glück zu versuchen?“ [14])

Wenn die Gegner sich zur Verfechtung ihrer Ansicht auf den § 78 Abs. 2 stützen, so kann Verfasser diese Folgerung nicht anerkennen.[15]) Jener lautet: „Tritt der Lehrling der abgegebenen Erklärung zuwider vor dem Ablauf von neun Monaten nach der Beendigung des Lehrverhältnisses in ein anderes Geschäft als Handlungslehrling oder als Handlungsgehilfe ein“, so ist er dem Lehrherrn zum Schadensersatze verpflichtet. M. E. unterziehen die Vertreter der herrschenden Meinung die Worte „der abgegebenen Erklärung zuwider“ einer viel zu geringen Beachtung. Lautete die schriftliche Erklärung: „der bisher im Drogengeschäft beschäftigte Lehrling wolle das Bankfach erlernen“ und ergreift er dieses nach der hierauf erfolgten Beendigung des Lehrverhältnisses auch wirklich, so ist er nicht „der abgegebenen Erklärung zuwider“, sondern dieser gemäß „in ein anderes Geschäft als Handlungslehrling eingetreten“, also nach

[14]) Ehrenbacher S. 59.

[15]) Ebenso Horrwitz a. a. O.; Ehrenbacher S. 58ff.; Fuld S. 123.

§ 78 Abs. 2 nicht schadensersatzpflichtig; ebensowenig, wenn er innerhalb von neun Monaten überhaupt in kein Geschäft als Lehrling oder Gehilfe eintritt, sondern sich etwa der Gymnasiallaufbahn widmet. Geht dagegen derselbe Lehrling statt, wie ursprünglich wahrheitsgemäß erklärt, zum Bankfach etwa zum Versicherungsgewerbe als Handlungslehrling oder -gehilfe über, so ist er „der abgegebenen Erklärung zuwider in ein anderes Geschäft als Handlungslehrling oder als Handlungsgehilfe eingetreten", also gemäß § 78 Abs. 2 schadensersatzpflichtig. Ebenso greift dieser Abs. 2 Platz, wenn der Lehrling binnen der neun Monate in ein anderes Drogengeschäft als Lehrling oder Gehilfe eintritt. Hat jedoch der Lehrling in der erforderlichen schriftlichen Erklärung nur die allgemeine Angabe des beabsichtigten Berufswechsels gemacht, ohne den zukünftig zu ergreifenden Beruf oder das neue Gewerbe zu benennen, etwa weil er sich darüber noch nicht schlüssig ist (vgl. oben S. 71), so kann er auch innerhalb der neun Monate zu einer anderen Geschäftsbranche, zu welcher er immer will, als Handlungslehrling oder -gehilfe übertreten, ohne sich schadensersatzpflichtig zu machen; denn er hat nicht „der abgegebenen Erklärung zuwider" sein Gewerbe gewechselt.

Dies und weiter nichts will der Abs. 2 des § 78 besagen. Ihn zur Rechtfertigung der bekämpften Ansicht heranzuziehen, dafür liegen m. E. keine Anhaltspunkte vor.

b) Streit herrscht ferner über die Wirkung jener Er-

klärung, wenn sie wissentlich unwahr abgegeben wird. Nach der einen Meinung, die sich auf die absolute Fassung des § 78 Abs. 1 stützt, wird das Lehrverhältnis zu dem in § 78 bestimmten Zeitpunkt infolge der Erklärung des Überganges zu einem andern Gewerbe oder Beruf unter allen Umständen beendigt, gleichgültig ob sie der wahren Absicht entspricht oder nicht; die Beendigung verpflichtet den Lehrling nach dieser Meinung stets nur dann zum Schadensersatze, wenn er vor dem Ablauf von neun Monaten nach der Beendigung des Lehrverhältnisses in ein anderes Geschäft als Handlungslehrling oder als Handlungsgehilfe eintritt.[16]) Die andere Ansicht dagegen fordert Wahrheit jener Erklärung und will durch eine wider besseres Wissen abgegebene Erklärung das Lehrverhältnis nach § 78 nicht beendigt noch den trotzdem austretenden Lehrling von Schadensersatzpflicht befreit wissen, selbst wenn er nicht im Laufe der neun Monate in ein anderes Geschäft als Handlungslehrling oder Handlungsgehilfe eintritt.[17]) Verfasser hält die letztere Meinung für die richtige, und zwar aus folgenden Erwägungen.

---

[16]) So Ritter, Die allgemeinen Lehren des Handelsrechts S. 131 e und im Recht 5. Jahrg. 1901 S. 131 ff.; Cosack S. 101 unter VIII, 3.

[17]) So Rudorff im Recht 4. Jahrg. 1900 S. 525 f; ebenso Staub S. 351 Anm. 1 zu § 78; Makower S. 237 unter I zu § 78; Goldmann S. 389 Anm. 2 zu § 78 unter I, 1 a; Lehmann-Ring S. 188 unter Nr. 1 zu § 78; Protze S. 35, 36; Dunger S. 152, S. 153/54; van Koolwyk S. 80; OLG. Hamburg a. a. O.: „Daß auch

Die Erklärung des Lehrlings, er wolle zu einem anderen Gewerbe oder Beruf übergehen, bedeutet eine Willenserklärung, die auf Aufhebung eines Rechtsverhältnisses gerichtet ist, ist also ein Rechtsgeschäft.[18]) Ist nun die Erklärung wissentlich unwahr, so verstößt sie gegen die guten Sitten; ein Rechtsgeschäft aber, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig (§ 138 Abs. 1 BGB.). Wenn jene Erklärung nichtig ist, kann aber auch nicht die daran geknüpfte Rechtswirkung des § 78, die Beendigung des Lehrverhältnisses eintreten.

Man wird der Ausführung Ritters a. a. O. nicht beipflichten dürfen, daß das Handelsgesetzbuch im § 78, wie sich aus dessen Wortlaut ergebe, allein unter Ausschluß des Bürgerlichen Gesetzbuchs habe entscheiden wollen, so daß eine Ergänzung der im § 78 HGB. normierten

---

in solchem Falle einer wider besseres Wissen abgegebenen Erklärung das Gesetz dem Lehrlinge freien Austritt aus der Lehre ohne Schadensersatz habe gewähren wollen, erscheint trotz der absoluten Fassung des § 78 Abs. 1 zit. ohne weiteres ausgeschlossen, da nicht angenommen werden kann, daß das Gesetz auf böswilligen und arglistigen Bruch eines Lehrvertrages eine Prämie setzen wollte".

[18]) Ebenso Rudorff a. a. O. S. 525; a. M. Ritter a. a. O., der jene Erklärung nur als eine Bezeichnung der Motive zu der Willenserklärung auffaßt, daß das Lehrverhältnis nach dem Ablaufe eines Monats sein Ende finden solle; an der wahrheitswidrigen Erklärung des Lehrlings verstoße lediglich die lügenhafte Angabe des Beweggrundes gegen die guten Sitten, unsittliche Motive aber vermöchten das im übrigen die guten Sitten nicht verletzende Rechtsgeschäft nicht zu einem nichtigen zu machen.

Rechtswirkungen durch § 138 Abs. 1 BGB. ausgeschlossen sei. Dieser kommt vielmehr gerade nach Art. 2 EG. z. HGB. zur Anwendung;[19]) es kann nicht gesagt werden, daß durch die absolute Fassung des § 78 Abs. 1 oder den § 78 Abs. 2 „ein anderes bestimmt" sei. Der allgemeine Rechtsgrundsatz des § 138 BGB. kann überhaupt durch keine Gesetzesstelle aufgehoben werden.

Ebensowenig dürfte der verteidigten Ansicht die Geschichte des § 78 entgegenstehen. Die Vorschrift desselben ist, wie schon oben gesagt, dem jetzigen § 127e GewO., damals § 129, nachgebildet. Bei dessen Beratung wurde ausgesprochen, daß „das Gesetz verhüten müsse, daß die fragliche Erklärung nicht leichtsinnig oder wider die Wahrheit abgegeben werde". Man glaubte dann allerdings, einer solchen Umgehung des Gesetzes durch den Schlußabsatz, der dem Lehrling für die Zeit von neun Monaten nach dem Austritt aus der Lehre anderweite Beschäftigung in demselben Gewerbe verbietet, sowie durch die Strafvorschrift des § 148 Abs. 1 Nr. 10 GewO. vorgebeugt zu haben.[20]) Damit hat man doch aber, ganz abgesehen davon, daß die Materialien eines Gesetzes bei dessen Auslegung mit größter Vorsicht zu benutzen sind, keineswegs den allgemeinen Grundsatz ausschließen können,[21]) daß die bewußt wahr-

[19]) Ebenso Rudorff a. a. O. S. 525/26.

[20]) vgl. Rudorff a. a. O. S. 526 und die zit. Entsch. d. OLG. S. 227/28.

[21]) A. M. Ritter a. a. O. S. 132.

heitswidrige Erklärung als nichtig anzusehen ist, und daß unter allen Umständen dem Lehrherrn gegen den trotz ihrer austretenden Lehrling gemäß der unten zu gebenden Ausführung ein Entschädigungsanspruch zusteht.

Endlich rechtfertigt sich die verteidigte Meinung aus dem Zwecke des Gesetzes. Die Vorschrift des § 78 bezweckt die Freiheit des Lehrlings in seiner Berufswahl, daß er am Übergang zu einem anderen Beruf, den er Lust hat zu ergreifen, durch den einmal eingegangenen Lehrvertrag nicht gehindert sein soll, keinesfalls aber gestattet das Gesetz damit „einen Bruch des Lehrvertrages ohne Rücksicht auf die Berufsfreiheit aus reiner Laune oder Willkür oder Unlust unter der falschen Vorspiegelung einer anderen Berufswahl.[22])

Es tritt sonach durch die bewußt wahrheitswidrige Erklärung rechtlich (auf Grund des § 78) eine Beendigung des Lehrverhältnisses überhaupt nicht ein. Verläßt der Lehrling dieses trotzdem, so ist sein Austritt ein unrechtmäßiger, so liegt ein Vertragsbruch seitens des Lehrlings vor, und zwar ein vorsätzlicher. Er ist dem Lehrherrn dann gemäß § 276 BGB. zum Schadensersatze verpflichtet,[23]) und zwar auch dann, wenn er nicht in den neun Monaten in ein anderes Geschäft eintritt.

---

[22]) Rudorff a. a. O. S. 526.

[23]) Ebenso Goldmann S. 389/90 Anm. 2 zu § 78 I, 1 a; vgl. dagegen Ritter a. a. O. S. 133.

Jedoch kann der Lehrherr solche Ansprüche gegen den Lehrling nach § 79 HGB. nur geltend machen, wenn der Lehrvertrag schriftlich geschlossen worden ist.[24])

c) Zur Beendigung des Lehrverhältnisses gemäß § 78 genügt aber die Gutgläubigkeit der abgegebenen Erklärung. Es genügt also, daß der Übergang zu einem anderen Gewerbe oder Beruf geplant, d. h. wirklich beabsichtigt war; ob er nachträglich erfolgt, ist gleichgültig. Jedoch ist der Lehrling, wenn er nachher den geplanten Berufs- oder Gewerbewechsel wieder aufgibt, nach § 78 Abs. 2 verpflichtet, neun Monate lang von der Beendigung des Lehrverhältnisses ab in kein anderes Geschäft, sei dieses nun Konkurrenzgeschäft oder nicht, als Handlungslehrling oder Handlungsgehilfe einzutreten.[25])

5. Die schriftliche Erklärung ist entweder dem Lehrherrn selbst oder seinem Vertreter, z. B. dem Prokuristen oder dem Handlungsbevollmächtigten in Gemäßheit des § 54 HGB. abzugeben; „die Abgabe an den zur Unterweisung des Lehrlings bestimmten Vertreter genügt also nur dann, wenn dieser eine so weit reichende Handlungsvollmacht besitzt".[26])

II. Die nach I abgegebene Erklärung hat die Rechtswirkung, daß

---

[24]) vgl. Goldmann a. a. O. sub aa.

[25]) vgl. Lehmann-Ring S. 188 u. 189.

[26]) Lehmann-Ring S. 188 unter Nr. 1 zu § 78.

1. falls nicht der Lehrling früher entlassen wird, das Lehrverhältnis nach dem Ablauf eines Monats endigt.

a) Diese Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in welchem jene Erklärung wirksam wird, also entweder mit dem Zeitpunkt, in welchem sie dem anwesenden Lehrherrn überreicht, oder wenn sie in dessen Abwesenheit abgegeben wird, in welchem sie „ihm zugeht" (§ 130 BGB.); doch wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen der Zeitpunkt fällt (§ 187 Abs. 1 BGB.). Die Frist endigt mit dem Ablauf desjenigen Tages des nächsten Monats, welcher durch seine Zahl dem Tage entspricht, in den jener Zeitpunkt fällt (§ 188 Abs. 2 BGB.), oder falls dieser Tag in dem nächsten Monat fehlt (Februar!), mit dem Ablauf des letzten Tages dieses Monats (§ 188 Abs. 3 BGB.).

b) Mit dem Ablauf der Frist endigt das Lehrverhältnis ipso iure, ohne daß noch eine weitere Parteierklärung erforderlich ist.[27]) Es bedarf also, wenn dem Lehrherrn die schriftliche Erklärung abgegeben worden ist, keiner besonderen Kündigung oder Entlassungserklärung mehr. Das Lehrverhältnis endigt auf Grund jener Erklärung nach Monatsablauf von selbst.

Daß die Parteien nach Abgabe der schriftlichen Erklärung wieder vereinbaren können, das Lehrverhältnis

---

[27]) vgl. Goldmann S. 389 Anm. 1 zu § 78 II, 1 b; Staub S. 352 Anm. 3 zu § 78.

in alter Weise fortzusetzen, und daß solche Vereinbarung schon dann vorhanden ist, wenn der Widerruf der Erklärung vom Prinzipal anstandslos angenommen wird, heben Lehmann-Ring (S. 189 unter Nr. 1 zu § 78) noch besonders hervor.

2. Da nun aber dem Lehrherrn nicht zugemutet werden kann, sich noch einen Monat lang überflüssigerweise mit der Ausbildung des Lehrlings, der ihm keine dauernden Dienste als Entgelt für die Ausbildung mehr leisten wird und an dessen Ausbildung der Lehrherr kein Interesse mehr hat, zu befassen, so steht ihm das Recht zu, den Lehrling noch vor Ablauf des Monats jederzeit, insbesondere sofort zu entlassen, also „jederzeit das Verhältnis durch einseitige Rücktrittserklärung zu lösen".[28]) Die abgegebene Erklärung ist somit, wie aus dem Gesetzbuch selbst hervorgeht, für den Lehrherrn ein genügender Grund zur fristlosen Kündigung gemäß §§ 70 Abs. 1, 77 Abs. 3.

3. Wäre eine der unter I dargestellten Voraussetzungen des § 78 nicht vorhanden, z. B. die Erklärung dem Lehrherrn nur mündlich abgegeben, so würden die Rechtswirkungen des § 78 nicht eintreten, also weder das Lehrverhältnis nach Monatsablauf endigen noch regelmäßig die sofortige Entlassungsbefugnis des Lehrherrn Platz greifen. Jedoch kann dann in der Erklärung unter Umständen für diesen ebenfalls ein

---

[28]) vgl. Lehmann-Ring S. 188 unter Nr. 1 zu § 78.

wichtiger Grund zur sofortigen Auflösung des Verhältnisses nach §§ 70 Abs. 1, 77 Abs. 3 HGB. liegen,[29]) nämlich wenn dem Lehrherrn daraufhin nicht mehr zugemutet werden kann, sich mit der Ausbildung des Lehrlings weitere Mühe zu geben, z. B. um die von Goldmann (S. 389 Anm. 1 zu § 78 unter II, 2) angeführten Fälle zu nennen, wenn der Lehrling, auf den Formmangel aufmerksam gemacht, bei der Erklärung beharrt und seine Vertragspflichten nicht erfüllt oder die Absicht erkennen läßt, dennoch nach Ablauf eines Monats die Lehre zu verlassen.

III. Die Vorschrift des § 78 Abs. 1 ist zugunsten des Lehrlings zwingenden Rechts,[30]) da sie den Schutz des Lehrlings als des wirtschaftlich Schwächeren bezweckt, der seinen Fähigkeiten und seinem Willen zuwider an den Lehrvertrag nicht gebunden sein soll, wenn er Neigung zu einem anderen Berufe hat (s. oben S. 68). Auf sein Recht, nach § 78 das Lehrverhältnis zu lösen, kann daher der Lehrling oder dessen gesetzlicher Vertreter nicht rechtswirksam verzichten, auch sind Vereinbarungen nichtig, durch welche dieses Recht beeinträchtigt werden soll, z. B. Vereinbarungen von Ersatzansprüchen des Lehrherrn, von Vertragsstrafen für den Fall des Berufswechsels oder Bestellung einer Sicherheit

[29]) vgl. auch Düringer-Hachenburg S. 250 unter I zu § 78; Staub S. 352 Anm. 2 zu § 78; Hans Lehmann S. 71; Dunger S. 151.

[30]) vgl. Staub S. 352 Anm. 3 und S. 353 Anm. 7 zu § 78.

dafür, daß der Lehrling seinen Beruf nicht ändern werde.[31])

Aber nur abändernde Vereinbarungen zum Nachteile des Lehrlings sind unzulässig. Soweit der Lehrling dadurch günstiger gestellt wird, kann die Vorschrift vertraglich abgeändert werden,[32]) z. B. kann das Recht des Lehrherrn zur fristlosen Kündigung auf jene Erklärung hin im voraus durch Vertrag ausgeschlossen werden (vgl. auch oben S. 32).

Ebenso verhält es sich auch mit der Vorschrift des Abs. 2. Diese ist „insoweit nicht zwingenden Rechtes, als Einschränkungen oder Aufhebungen der Rechte des Lehrherrn in Frage stehen".[33]) Z. B. kann der Lehrherr auf die ihm nach Abs. 2 zustehenden Schadensersatzansprüche im voraus rechtswirksam verzichten.[34]) „Soweit aber durch Abänderung des Abs. 2 die Lage des Lehrlings erschwert werden soll, wird man auch dieser Vorschrift zwingenden Charakter beilegen müssen".[33]) Ist z. B. eine Vertragsstrafe für den Fall vereinbart worden, daß der Lehrling der abgegebenen Erklärung zuwider innerhalb der neunmonatigen Gebundenheitsfrist in ein anderes Geschäft als

---

[31]) vgl. Fuld S. 123/24; Staub S. 353 Anm. 7 zu § 78; Ehrenbacher S. 58.

[32]) Staub a. a. O.

[33]) Staub S. 353 Anm. 7 zu § 78.

[34]) Ebenso Düringer-Hachenburg S. 251 zu § 78 Anm. IV; Lehmann-Ring S. 189 unter Nr. 3 zu § 78.

Handlungslehrling oder -gehilfe eintritt, so wird man diese Strafe „insoweit für ungültig erklären müssen, als der Lehrling mehr zahlen müßte als den Ersatz des dem Prinzipal entstandenen Schadens. Diesen und nicht mehr will die Vorschrift des Abs. 2 dem Lehrherrn zubilligen".[35])

Dagegen kann der Lehrherr die im Falle einer wider besseres Wissen abgegebenen Erklärung nach § 276 BGB. eintretende Schadensersatzhaftung (s. oben S. 80) dem Lehrling nicht im voraus erlassen (§ 276 Abs. 2 BGB.).

§ 10.

e) Beendigungsgründe nach bürgerlichem Recht. Insbesondere die Anfechtung des Lehrverhältnisses.

Weitere Gründe für die Beendigung des Lehrverhältnisses vor Ablauf der Lehrzeit ergeben sich aus den allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über Verträge. So besteht das allgemeine Rücktrittsrecht desselben bei zweiseitigen Verträgen an sich auch für den Lehrvertrag fort; es hat nicht in der Absicht des Gesetzgebers gelegen, durch die §§ 70—72 HGB. das Recht des Rücktritts vom Vertrage gemäß § 325 BGB. oder die allgemeinen Verzugsvorschriften des § 326 auszuschließen.[1]) Jedoch dürften diese Vorschriften für den Lehrvertrag

[35]) Staub a. a. O.; a. M. Lehmann-Ring S. 189 Nr. 3 zu § 78 und Horrwitz S. 171.

[1]) Ebenso Staub S. 325 Anm. 29 zu § 70; Düringer-Hachenburg S. 193 u. 221.

keine praktische Bedeutung haben, weil schon die §§ 70—72 vollständig genügen. So führt an Stelle des § 326 BGB. der § 72 Abs. 1 Ziff. 2 den Lehrherrn und der § 71 Ziff. 2 sowie § 77 Abs. 3 Satz 2 HGB. den Lehrling schneller und einfacher zum Ziele.[2])

Von den allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts über Verträge wird deshalb für die Beendigung des Lehrvertrages nur noch die Anfechtbarkeit desselben in Betracht kommen.

Die Anfechtung ist nach bürgerlichem Recht möglich wegen Irrtums, Täuschung und Zwanges sowie wegen unrichtiger Übermittelung der Willenserklärung nach BGB. § 120 (vgl. BGB. §§ 119—124). Doch werden für den Lehrvertrag praktische Anfechtungsgründe nur Irrtum und Täuschung sein, und es sollen deshalb im folgenden nur sie einer eingehenden Erörterung unterzogen werden; daß eine der Parteien zum Abschluß des Lehrvertrags widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist, wird kaum vorkommen.[3])

1. Anfechtung des Lehrvertrags wegen Irrtums. Wer beim Abschluß des Lehrvertrags über den Inhalt seiner Willenserklärung im Irrtum war (Irrtum im Vorstellungsleben) oder eine Erklärung dieses Inhalts überhaupt nicht abgeben wollte (Irrtum in der Erklärungshand-

---

[2]) vgl. Staub a. a. O.

[3]) vgl. Düringer-Hachenburg S. 220.

lung), kann die Erklärung anfechten, wenn anzunehmen ist, daß er sie bei Kenntnis der Sachlage und bei verständiger Würdigung des Falles nicht abgegeben haben würde (§ 119 Abs. 1 BGB.). Anfechtungsberechtigt ist also nur der die irrtümliche Willenserklärung Abgebende, nicht auch die Gegenpartei. Das Anfechtungsrecht wird eingeschränkt durch ein subjektives Moment — es ist erforderlich, daß anzunehmen ist, der Erklärende würde die Erklärung bei Kenntnis der Sachlage nicht abgegeben haben — und durch ein objektives — der Willensmangel muß sich bei verständiger Würdigung des Falles als bedeutsam darstellen.

Von besonderer Bedeutung für die Anfechtung der Anstellungsverträge und insbesondere der Lehrverträge ist die Bestimmung des § 119 Abs. 2, wonach als Irrtum über den Inhalt der Erklärung auch der Irrtum über solche Eigenschaften der Person gilt, die im Verkehr als wesentlich angesehen werden. Auf einen solchen, z. B. auf den Irrtum über die Fähigkeit des Lehrlings zur Leistung der Dienste im Geschäfte des Lehrherrn wird sich die Anfechtung des Lehrvertrags wegen Irrtums zumeist stützen. Das Anfechtungsrecht ist nicht schon dann begründet, wenn die Eigenschaft, z. B. die Unfähigkeit, nur nach der subjektiven Ansicht des Lehrherrn, der vielleicht viel zu hohe Anforderungen an seine Untergebenen stellt, erheblich ist, sondern erst dann, wenn sie nach den objektiven An-

schauungen des Verkehrs als wesentlich angesehen wird.[4]) So kann jeder Teil den Lehrvertrag anfechten, wenn ihm bei dessen Abschluß unbekannt war, daß der andere wegen eines ehrenrührigen Deliktes, etwa wegen Diebstahls, Unterschlagung, Betrugs vorbestraft ist, oder wenn er von nicht zur Bestrafung gelangten schweren Verfehlungen oder etwa von schlechten Charaktereigenschaften des anderen, z. B. von seiner Unverträglichkeit, beim Vertragsabschluß keine Kenntnis gehabt hat. Des ferneren kann der Vertrag, um noch zwei von Fuld (S. 125) aufgezählte Beispiele anzuführen, vom Lehrling wegen wesentlichen Irrtums angefochten werden, wenn er erst nachträglich erfahren hat, daß der Lehrherr an seine Gehilfen oder Lehrlinge unsittliche Zumutungen gestellt hat, daß er den seinem Haushalte angehörigen Angestellten schlechte Kost gewährt usw.

Ferner kann eine sich erst nachträglich herausstellende Krankheit des Lehrlings, z. B. wenn sie ansteckend oder ekelerregend ist,[5]) das Anfechtungsrecht des Lehrherrn begründen.

„Auch der Irrtum über das Geschäft als solches, seinen Umfang und seinen Betrieb, kann unter Umständen als wesentlicher Irrtum im Sinne des § 119 BGB. erscheinen; wer mit dem Inhaber eines Engrosgeschäfts einen Lehrvertrag abgeschlossen hat, ist zur An-

[4]) vgl. Goldmann S. 237 Anm. 1 zu § 70 unter II, 1 d; Düringer-Hachenburg a. a. O.

[5]) vgl. bezüglich des Handlungsgehilfen Horrwitz S. 116.

fechtung befugt, wenn sich nachträglich herausstellt, daß das Geschäft tatsächlich auf den Detailbetrieb eingerichtet und angewiesen ist und die Bezeichnung als Engrosgeschäft den wirklichen Verhältnissen durchaus nicht entspricht."[6])

2. Die Anfechtung wegen arglistiger Täuschung (nach § 123 BGB.) wird mit der wegen Irrtums meistenteils zusammenfallen.[7]) Jene unterscheidet sich von dieser dadurch, daß bei ihr jeder Irrtum genügt, der in der Gegenpartei absichtlich erregt worden ist und durch dessen Erregung sie zum Vertragsabschluß bestimmt worden ist; er braucht nicht wie bei der Anfechtung nach § 119 ein wesentlicher Irrtum zu sein.[7])

3. Die Anfechtung selbst erfolgt durch formlose Erklärung gegenüber dem anderen Vertragsteil (vgl. § 143 BGB.). Die Anfechtung wegen Irrtums oder im Falle des § 120 muß „unverzüglich", d. h. ohne schuldhaftes Zögern des Anfechtungsberechtigten erfolgen, nachdem dieser von dem Anfechtungsgrunde Kenntnis erlangt hat Die einem Abwesenden gegenüber erfolgte Anfechtung gilt als rechtzeitig erfolgt, wenn die Anfechtungserklärung unverzüglich abgesendet worden ist (§ 121 Abs. 1 BGB.). Die Anfechtung des Lehrvertrags wegen Täuschung kann gemäß § 124 BGB. nur binnen Jahresfrist von

---

[6]) Fuld S. 126.

[7]) vgl. Staub S. 324 Anm. 25 zu § 70 und Düringer-Hachenburg S. 220.

dem Zeitpunkt an erfolgen, in welchem der Anfechtungsberechtigte die Täuschung entdeckt.

Macht die anfechtungsberechtigte Partei von ihrem Rechte keinen Gebrauch oder ist die Anfechtung nicht rechtzeitig erfolgt, so ist der Lehrvertrag gültig. Wird die anfechtbare Willenserklärung von dem Berechtigten bestätigt, so ist die Anfechtung ausgeschlossen (§ 144 BGB.).

4. Die ordnungsgemäß geschehene Anfechtung hat zur Folge, daß der Lehrvertrag als von Anfang an nichtig anzusehen ist (§ 142 Abs. 1 BGB.). Hierdurch unterscheidet sich die Anfechtung scharf von der Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Wird der Vertrag fristlos gekündigt (s. oben S. 20 ff.), so wird er erst von dem Augenblicke der Kündigungserklärung an aufgehoben und hat sonach bis zu diesem Zeitpunkt rechtswirksam bestanden. Außerdem unterscheiden sich Anfechtung und fristlose Kündigung durch ihre Voraussetzungen. Die Voraussetzung jener ist das Vorhandensein eines Willensmangels beim Abschluß des Rechtsgeschäfts, die Voraussetzung dieser das Vorhandensein eines „wichtigen Grundes"; letzterer kann jedoch ausnahmsweise auch „in einem erst nachträglich zur Kenntnis des kündigenden Teiles gelangenden, auch die Annahme eines Willensmangels bei dem Abschlusse des Vertrages rechtfertigenden Sachverhalte bestehen",[8]) so daß in solchem Falle das Recht der Anfechtung und der fristlosen Kün-

[8]) vgl. Goldmann S. 337 Anm. 1 zu § 70 unter II, 1 c bb.

digung nebeneinander bestehen und die berechtigte Partei die Wahl zwischen beiden hat (s. oben S. 30).

§ 11.

3. Vom Willen der Parteien unabhängige Beendigungsgründe.

Während die bisher behandelten Endigungsgründe auf Parteiwillen beruhten, sollen nun zum Schluß diejenigen Endigungsgründe zur Darstellung gebracht werden, die vom Willen der Parteien unabhängig sind. Umstände wie die Auflösung des Handelsgewerbes des Lehrherrn, eintretende Unfähigkeit des Lehrlings zur Fortsetzung seiner Dienste, seine Einziehung zum Kriege, Fortfall der rechtlichen Fähigkeit des Lehrherrn zum Halten von Lehrlingen gehören nicht hierher, sondern waren oben als wichtige Gründe zur einseitigen Vertragsaufhebung darzustellen (vgl. oben §§ 6, 7).

Es kommen daher an dieser Stelle nur noch folgende Auflösungsgründe in Betracht:

1. Der Eintritt einer auflösenden Bedingung, unter der der Lehrvertrag geschlossen worden ist. Die Vereinbarung einer solchen ist natürlich auch beim Lehrvertrage zulässig; sie dürfte mit der diesem wesentlichen Bestimmtheit der Vertragsdauer (s. oben S. 5, 11 f.) nicht in Widerspruch stehen.

2. Der Tod des Lehrlings.[1])

[1]) vgl. darüber Dunger S. 148; Krake S. 42; Hans Lehmann S. 73/74; Bloch S. 36; Haebler S. 40; Scharf S. 79.

Während im Falle des Todes des Lehrherrn jeder der Parteien, also den Rechtsnachfolgern des verstorbenen Lehrherrn sowie dem Lehrling das Recht zur fristlosen Kündigung zusteht (s. oben S. 64 ff.), erlischt das Lehrverhältnis durch den Tod des Lehrlings ohne weiteres,[2]) da die ihm obliegenden Leistungen höchstpersönlicher Natur sind.

3. Endlich ist der Vollständigkeit halber als Auflösungsgrund in diesem Zusammenhange noch zu erwähnen die Erzwingung der Entlassung von Handlungslehrlingen, die dem Verbote des § 81 Abs. 1 HGB. zuwider beschäftigt werden, durch die Polizeibehörde (vgl. § 81 Abs. 2 HGB.). Der Lehrvertrag endigt, wie oben (S. 60/61) dargetan wurde, nicht schon dadurch, daß dem Lehrherrn während der Dauer der Lehrzeit die bürgerlichen Ehrenrechte entzogen werden, sondern erst durch die darauf erfolgende fristlose Kündigung seitens des Lehrlings oder durch dessen Entlassung oder aber die Erzwingung derselben durch die Polizeibehörde.

---

[2]) Ebenso nach GewO. § 127 b Abs. 4.

Spezialdruckerei für Dissertationen, Robert Noske, Borna-Leipzig.